

## **Nota sobre las labores**

**Reunión tripartita para la promoción del diálogo social  
sobre la reestructuración y sus efectos en el empleo  
en las industrias química y farmacéutica**  
(Ginebra, 24-27 de octubre de 2011)

Ginebra, 2012

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ilo.org](http://www.ilo.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

Reunión tripartita para la promoción del diálogo social sobre la reestructuración y sus efectos en el empleo en las industrias química y farmacéutica. Nota sobre las labores.

ISBN: 978-92-2-325926-6 (impreso)

ISBN: 978-92-2-325927-3 (web pdf)

Publicado también en francés: *Réunion tripartite sur la promotion du dialogue social sur la restructuration et ses effets sur l'emploi dans les industries chimique et pharmaceutique. Note sur les travaux.* (ISBN 978-92-2-225926-7), Ginebra, 2012, y en inglés: *Tripartite Meeting on Promoting Dialogue on Restructuring and its Effects on Employment in the Chemical and Pharmaceutical Industries. Note on the proceedings.* (ISBN 978-92-2-125926-8), Ginebra, 2012.

Empleo/diálogo social/reestructuración industrial/industria química/industria farmacéutica

13.01.3

*Datos de catalogación de la OIT*

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

---

## Índice

|   | <i>Página</i> |
|---|---------------|
| Introducción .....  | 1             |
| Declaraciones iniciales .....   | 2             |
| Parte 1. Examen del punto inscrito en el orden del día .....  | 5             |
| Informe de la discusión .....   | 7             |
| Introducción .....  | 7             |
| Composición del Grupo de Trabajo .....  | 7             |
| Presentación del informe y discusión general .....  | 8             |
| Presentación del informe .....  | 8             |
| Discusión general.....  | 8             |
| Discusión punto por punto .....   | 10            |
| Los efectos en el empleo de la reestructuración en las industrias química y farmacéutica.....   | 10            |
| La aplicación del Pacto Mundial para el Empleo .....  | 11            |
| Competencias, calificaciones, formación profesional y educación que propicien el desarrollo sostenible de las industrias química y farmacéutica .....                           | 13            |
| Atraer a los trabajadores jóvenes y a las trabajadoras a las industrias química y farmacéutica.....   | 15            |
| Desafíos y oportunidades que plantean el trabajo en régimen de subcontratación y el trabajo a través de agencias en las industrias química y farmacéutica.....                  | 17            |
| El diálogo social para promover un entorno que propicie unas mejores relaciones laborales durante la reestructuración en las industrias química y farmacéutica.....             | 21            |
| Mejorar la sostenibilidad de las pequeñas y medianas empresas, y ayudar a promover el trabajo decente en las industrias química y farmacéutica mediante el diálogo social ..... | 23            |
| Futuras actividades de la OIT .....   | 24            |
| Examen y adopción del proyecto de conclusiones por la Reunión .....   | 25            |
| Conclusiones sobre la promoción del diálogo social sobre la reestructuración y sus efectos en el empleo en las industrias química y farmacéutica .....                          | 27            |
| Parte 2. Otros asuntos.....   | 33            |
| Discursos de clausura .....   | 35            |
| Cuestionario de evaluación .....  | 37            |
| Lista de participantes.....   | 41            |

---

## Introducción

La Reunión tripartita para la promoción del diálogo social sobre la reestructuración y sus efectos en el empleo en las industrias química y farmacéutica se celebró en la OIT, Ginebra, del 24 al 27 de octubre de 2011.

En la 304.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (marzo de 2009), los mandantes de la OIT seleccionaron la *Promoción del diálogo social sobre la reestructuración y sus efectos en el empleo en las industrias química y farmacéutica* como el tema de esta Reunión sectorial tripartita. En esta Reunión, también se decidió invitar a diez representantes de los empleadores y a diez representantes de los trabajadores, previa celebración de consultas con sus respectivos grupos en el Consejo de Administración, e invitar a representantes del gobierno de cualquier Estado Miembro de la OIT que indicara su deseo de asistir a la Reunión. En la 310.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (marzo de 2011), se decidió invitar a la reunión a cinco representantes de los empleadores y a cinco representantes de los trabajadores adicionales, seleccionados previa celebración de consultas con sus respectivos grupos <sup>1</sup>.

El objetivo de la Reunión, tal como lo determinó el Consejo de Administración, era examinar las mejores prácticas de diálogo social para facilitar una atmósfera constructiva y propicia durante los cambios estructurales y las fusiones y adquisiciones; adoptar conclusiones que incluyeran propuestas de acción por parte de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de los trabajadores, y la OIT, y adoptar un informe sobre sus discusiones.

La OIT había preparado un informe publicado en inglés <sup>2</sup>, francés <sup>3</sup> y español <sup>4</sup> a fin de que sirviera como base para las deliberaciones de la Reunión. En el informe se proporcionaba el contexto en el que se examina el tema de los desafíos que planteaban las recientes fusiones y adquisiciones en la industria química, y los medios para encarar dichos desafíos; los factores que promovían la reestructuración en la industria química; los efectos de la reestructuración en el empleo y en las condiciones de trabajo; las consecuencias de la reestructuración en las relaciones laborales; y el diálogo social en tiempos de reestructuración.

El Consejo de Administración había designado a la Sra. S. Fox, miembro titular trabajador del Consejo de Administración, para que le representara y presidiera la Reunión. Los tres Vicepresidentes elegidos por la Reunión fueron: la Sra. Donderis de Carrión (Panamá), del Grupo Gubernamental; el Sr. E. Kjaergaard, del Grupo de los Empleadores, y el Sr. T. Nieber, del Grupo de los Trabajadores.

Asistieron a la Reunión representantes gubernamentales provenientes de: Brasil, Congo, El Salvador, Kuwait, República de Corea, Malasia, Nigeria, Panamá, Qatar,

<sup>1</sup> Documento GB.310/14 (Rev.).

<sup>2</sup> *Restructuring, employment and social dialogue in the chemical and pharmaceutical industries*, 105 páginas, 978-92-2-124711-1 (versión impresa), 978-92-2-124712-8 (web pdf).

<sup>3</sup> *La restructuration, l'emploi et le dialogue social dans les entreprises des industries chimique et pharmaceutique*, 110 páginas, 978-92-2-224711-0 (versión impresa), 978-92-2-224712-7 (web pdf).

<sup>4</sup> *Reestructuración, empleo y diálogo social en las industrias química y farmacéutica*, 108 páginas, 978-92-2-324711-9 (versión impresa), 978-92-2-324712-6 (web pdf).

---

Tailandia y República Bolivariana de Venezuela, así como 17 representantes de los empleadores y 23 representantes de los trabajadores.

Asistieron en calidad de observadores representantes de las siguientes organizaciones internacionales no gubernamentales: el Comité Internacional de Relaciones Laborales de los Empleadores de la Química (LRC), la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM), el Grupo Europeo de Empresarios Químicos (ECEG) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE).

Los tres Grupos eligieron su Mesa como sigue:

*Grupo Gubernamental:*

*Presidenta:* Sra. M. T. Donderis de Carrión

*Grupo de los Empleadores:*

*Presidente:* Sr. A. P. Anand

*Vicepresidente:* Sr. E. Kjaergaard

*Secretario:* Sr. J. Dejardin (Organización Internacional de Empleadores (OIE))

*Grupo de los Trabajadores:*

*Presidente:* Sr. T. Nieber para las cinco primeras sesiones y el Sr. de Potter para las tres últimas sesiones

*Vicepresidente:* Sr. T. Nieber

*Secretario:* Sr. K. Özkan (Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM))

El Secretario General de la Reunión fue la Sra. A. van Leur, Directora del Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR). El Secretario General Adjunto fue el Sr. E. Werna. El Secretario Ejecutivo fue el Sr. Y. Kamakura. La Secretaria de Actas de la Reunión fue la Sra. M. M. Than Tun. Los expertos fueron: la Sra. T. Kidest, la Sra. S. Garry, la Sra. R. Paratian, y el Sr. J. Sendanyoye.

La Reunión celebró ocho sesiones.

## **Declaraciones iniciales**

La Presidenta dio la bienvenida a los participantes e inauguró la Reunión. El objetivo de la Reunión era examinar el papel que desempeñaba el diálogo social al facilitar una atmósfera constructiva y propicia durante los cambios estructurales, y las fusiones y adquisiciones en las industrias química y farmacéutica.

La Secretaria General de la Reunión puso de relieve la importancia que revestía el diálogo social y unas sólidas relaciones laborales, en particular en el contexto actual de ajuste económico mundial. Según las estimaciones de la OIT, era necesaria una tasa de crecimiento del 1,3 por ciento del empleo mundial con el fin de recuperar la tasa de empleo registrada antes de la crisis para 2015. La Secretaria General subrayó que las medidas adoptadas para la recuperación debían guiarse por el Programa de Trabajo Decente. Sería

---

importante el punto de discusión de la Reunión sobre la aplicación del Pacto Mundial para el Empleo de la OIT. El Pacto Mundial para el Empleo contaba con el firme apoyo de los representantes de los empleadores y de los trabajadores, y por los gobiernos, incluido el G-20. Muchos de los Estados Miembros de la OIT habían aplicado enfoques de políticas contenidos en el Pacto Mundial para el Empleo. Habida cuenta de que la economía mundial seguía recuperándose, la Secretaria General subrayó la importancia que revestía continuar con el *momentum* de aplicar efectivamente el Pacto Mundial para el Empleo. La discusión sobre el mercado de trabajo en continua evolución y sobre la necesidad de desarrollar las calificaciones profesionales para los empleos verdes y para la transición hacia una economía más verde también contribuiría considerablemente a la Reunión. Se acogían con agrado las iniciativas emprendidas por las industrias química y farmacéutica encaminadas a introducir la Consulta Responsable (*Responsible Care*) (RC) con el fin de aportar respuestas a las preocupaciones públicas sobre la industria química, como un paso para entablar un diálogo. La industria química también introducía tecnologías ecológicas, que correspondían al Programa Empleos Verdes de la OIT. Una cuestión central de la presente Reunión era la necesidad de promover el diálogo social. La Reunión había congregado a gobiernos e interlocutores sociales, para que entablaran discusiones abiertas sobre el papel que desempeña el diálogo social en las industrias química y farmacéutica. Como se mostraba en el informe preparado para la Reunión, encarar los retos que suponía la reestructuración mediante el diálogo social contribuía considerablemente a evitar una espiral descendente de los salarios y las condiciones de empleo. Por último, la Secretaria General expresó la esperanza de que la discusión y la conclusión de la Reunión sirvieran de inspiración para la labor que se realizara en el futuro.

---

Parte 1

**Examen del punto inscrito en el orden del día**

---

## Informe de la discusión

### Introducción

1. La Reunión se convocó para examinar el punto inscrito en el orden del día mediante ocho discusiones temáticas. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del *Reglamento de las reuniones sectoriales*, los miembros de la Mesa se alternaron en la presidencia durante la discusión.
2. Dentro de la Reunión se dedicaron siete sesiones a la discusión de los temas en cuestión. Ejerció de portavoz del Grupo de los Empleadores el Sr. Kjaergaard y de portavoz del Grupo de los Trabajadores el Sr. T. Nieber las cuatro primeras sesiones y el Sr. de Potter las tres últimas.

### Composición del Grupo de Trabajo

3. En su segunda sesión, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13, párrafo 2 del Reglamento, la Reunión creó un Grupo de Trabajo con miras a establecer propuestas de conclusiones acordes con los puntos de vista expresados durante la discusión de los temas en el marco de la Reunión. El Grupo de Trabajo, al margen de la presidencia, estuvo integrado por las siguientes personas:

#### *Miembros gubernamentales*

|  |                          |
|--|--------------------------|
| <i>Congo:</i>                              | Sr. Mvila                |
| <i>El Salvador:</i>                        | Sra. Aguilar Moreno      |
| <i>Panamá:</i>                             | Sra. Donderis de Carrión |
| <i>República Bolivariana de Venezuela:</i> | Sr. Flores Torres        |

#### *Miembros empleadores*

Sr. Arcila Gómez  
Sr. Brunini  
Sra. Derrick  
Sr. Kjaergaard  
Sr. Mühl

#### *Miembros trabajadores*

Sra. McCulloch  
Sr. de Potter  
Sr. Özkan  
Sr. Quarez  
Sr. Wright



---

## Presentación del informe y discusión general

### *Presentación del informe*

4. El Secretario Ejecutivo presentó a la Reunión el informe preparado por la OIT. Los problemas de la industria química y la farmacéutica, en particular las fusiones y las adquisiciones, reflejaban la globalización de esos sectores. Entre 1987 y 2010, en la industria química se habían producido 2.202 megafusiones por un valor superior a los 1.700 millones de dólares estadounidenses. El sector químico empleaba a unos 20 millones de personas en todo el mundo. En los últimos años, el número de trabajadores de las susodichas industrias a nivel mundial había ido disminuyendo. Otros problemas eran los horarios de trabajo prolongados, la brecha salarial entre hombres y mujeres, la escasez de científicos, personal técnico y trabajadores calificados y una mayor utilización de las formas atípicas de trabajo. El Secretario Ejecutivo destacó la importancia del diálogo social para llegar a una solución al respecto. Si bien en la industria química era costumbre celebrar amplias consultas previas en épocas de reestructuraciones, había que instituir mayores medidas para velar por la participación en las consultas de los trabajadores y las organizaciones que los representaban y para que se les facilitara amplia información sobre la actividad corporativa y el cambio estructural. El Secretario Ejecutivo también observó que en la pequeña empresa química rara vez se celebraban consultas previas. En el informe preparado para la Reunión se llegaba a la conclusión de que, para poder institucionalizar un diálogo social constructivo en el lugar de trabajo, los representantes de los trabajadores y las patronales tenían que tomarse en serio la cuestión del clima propicio para el diálogo y los efectos de éste. También era preciso que las patronales brindaran un firme apoyo a las organizaciones de trabajadores. Para ello las organizaciones de trabajadores debían tener acceso a los recursos indispensables, como las medidas de formación y la información sobre la situación del establecimiento a nivel económico y de trabajo, y tienen que contar dentro de su horario de trabajo con suficiente tiempo para ejercer sus labores representativas.

### *Discusión general*

5. El portavoz del Grupo de los Empleadores señaló la importancia del diálogo social como medio para superar las repercusiones de la reestructuración en un mundo globalizado. No obstante, la Reunión debía tener presente también que en las distintas partes del mundo el diálogo adoptaba formas diversas. La cita que decía que «cuando uno deja de cambiar, deja de existir» ilustraba bien la postura del Grupo de los Empleadores en cuanto a la necesidad de la reestructuración. Dejar de cambiar sería dejar de desarrollarse, de aprender y de avanzar. El portavoz reconoció que las consecuencias de la reestructuración a nivel social iban a ser complejas, tanto las positivas como las negativas, y que el diálogo social desempeñaría un papel múltiple en ese contexto. La reestructuración no venía dada únicamente por los cambios de tipo político y económico, sino también por las mejoras tecnológicas y científicas. La reestructuración era necesaria para mantener y mejorar la competitividad de las empresas, y de ahí que la Reunión se considerara fundamental. La reestructuración redundaba en beneficio de todas las partes y la colaboración era importante. El portavoz reconoció que las normas no podían definirse de manera que fuera posible evitar los impactos negativos. No obstante, había que centrarse en los efectos y las ventajas a largo plazo y en la función del diálogo social en el proceso. No existía una solución única para todos y era preciso tener presentes las particularidades individuales ante la reestructuración en cada caso. Además, las decisiones definitivas dependerían de la normativa nacional y a menudo de la dirección de la empresa.
6. El portavoz del Grupo de los Trabajadores afirmó que la Reunión serviría para reforzar a la OIT y redundaría en una mejora del diálogo social tripartito. También afectaría a las condiciones de trabajo y la igualdad. Asimismo, la Reunión conllevaría una mejora del

---

diálogo social tripartito. El portavoz se refirió a la Reunión de expertos para examinar los instrumentos, los conocimientos, la promoción, la cooperación técnica y la colaboración internacional como herramientas para el establecimiento de un marco regulador de las sustancias peligrosas (Ginebra, 10-13 de diciembre de 2007), en lo tocante a la mejora de la protección de los trabajadores y a una gestión racional de los productos químicos. En el documento final se analizaban las posibles aportaciones del diálogo social a la mejora de la situación a través de la reducción de los riesgos para los trabajadores y para cualquier otro usuario de sustancias peligrosas. Un diálogo social global entre la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM) y la Comisión Internacional de Relaciones Laborales de Empleadores de la Industria Química (LRC) y la colaboración entre estas dos organizaciones sería de gran ayuda para el conjunto de los empleadores y los trabajadores. En la presentación del informe de la OIT se destacaron varios desafíos para la industria. En concreto se mencionó el desplazamiento del mercado de Asia, el descenso de los niveles de empleo, la identificación de las calificaciones en relación con la escasez de personal y el papel de la mujer en la industria. La reestructuración por otro lado debería entenderse en su sentido más amplio, que abarcaba los cierres de fábricas, la subcontratación, el trabajo por contrata y los cambios en los procesos de trabajo y en la organización del trabajo. Convenía pues plantearse la posibilidad de incluir esos conceptos en la definición de la reestructuración. Las industrias química y farmacéutica estaban muy globalizadas y dependían de la evolución de la economía mundial. Por eso era preciso señalar la responsabilidad de todos de dirigirse a los círculos políticos para poder evitar la recesión y las consecuencias negativas a largo plazo para la industria. En lo relativo a problemas mundiales como el cambio climático y el crecimiento de la población, era obligación de todos lograr que la imagen de estos sectores no fuera la de una industria que contribuía al problema, sino la de una industria que aportaba soluciones. El diálogo social podía facilitar un avance en el sentido correcto. Convenía insistir en la idea de que no abordar esos problemas mundiales supondría el fracaso de la reestructuración. Por último se dijo que las empresas y los gobiernos tenían que velar por los derechos de los trabajadores y por que sus sindicatos se reconocieran en todos los países, y que la generación de empleo tendría un efecto positivo en las industrias química y farmacéutica en su conjunto.

7. El representante del Gobierno del Brasil afirmó que, en su país, el diálogo social y la negociación colectiva eran principios que podrían inspirar buenas relaciones de trabajo. El Ministerio de Trabajo también estaba comprometido con varias iniciativas en las industrias química y farmacéutica. Además, el Ministerio de Trabajo había sido invitado por los sindicatos a tomar parte en el ejercicio del diálogo social y seguía dispuesto a participar en dicho ejercicio. El Ministerio de Trabajo había tenido oportunidad de acceder por vía electrónica a los convenios firmados en las industrias química y farmacéutica en el Brasil, lo que le había permitido comprender las relaciones de trabajo y participar en el diálogo social. El Ministerio de Trabajo había adoptado medidas para aumentar la capacidad de diálogo social en las industrias química y farmacéutica. Sus esfuerzos habían servido para fortalecer el diálogo social en el Brasil.
8. Un observador trabajador expresó su agradecimiento a la OIT por convocar la Reunión con el fin de fomentar el diálogo social y elaborar conclusiones sobre un tema tan importante para las industrias química y farmacéutica. Señaló que, durante decenios, la ICEM había promovido el diálogo social en las industrias y que esto seguía siendo una prioridad para la Organización. Entre las actividades realizadas se contaban seminarios, reuniones, talleres y conferencias; todas ellas habían tenido por objeto explicar y facilitar el diálogo social. La ICEM había organizado posiblemente cientos de reuniones en los planos mundial, regional y nacional. También había adquirido experiencia en el ámbito del diálogo social, y esta experiencia estaba documentada en el informe elaborado por la OIT para la Reunión. Por ejemplo, la ICEM había aunado esfuerzos con el LRC, y el diálogo social en las industrias química y farmacéutica se había caracterizado por prácticas entre los interlocutores sociales a nivel europeo. Esto se había utilizado como modelo en otros países, junto con

---

sus propias formas de diálogo social. Las empresas químicas y las organizaciones de trabajadores también habían firmado acuerdos marco mundiales (AMM). Era evidente que la crisis económica había demostrado el valor del diálogo social. Por lo tanto, era importante que de la Reunión se desprendiera un claro mensaje, lo cual era necesario en determinados países en los que no se respetaban los sindicatos. Un mensaje claro también tendrían un mayor impacto al mancomunar esfuerzos en discusiones normativas y para mejorar la imagen de la industria. La cooperación permitiría promover los intereses de la industria y presentar aquello que la industria podría ofrecer. El SAICM (enfoque estratégico para la gestión de los productos químicos a nivel internacional) y el Protocolo de Kyoto (Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático) eran ejemplos de una cooperación eficaz con la OIT, y la ICEM esperaba con interés colaborar con la OIT con miras a Río+20 (Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible).

## **Discusión punto por punto**

### ***Los efectos en el empleo de la reestructuración en las industrias química y farmacéutica***

9. El portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló que el informe de la Oficina era bien acogido por su Grupo con la salvedad de la información contenida en el mismo sobre algunos países asiáticos. Las tendencias presentadas mostraban los efectos negativos en la calidad de los puestos de trabajo creados, y los motivos subyacentes que regían estos cambios en todo el mundo. Aunque se había impulsado la actividad, los nuevos procesos tecnológicos y de producción habían causado pérdidas de puestos de trabajo y socavado los derechos de los trabajadores. También habían surgido nuevas formas de trabajo y nuevas estructuras, por ejemplo, la escisión de grandes empresas en empresas independientes demarcadas de las industrias química y farmacéutica. Estas tendencias eran difíciles de observar, debido a la falta de estadísticas que mostraran un panorama completo de la situación. Entre los efectos de las empresas externalizadas en los trabajadores se contaban unas jornadas de trabajo más largas y unas peores condiciones de empleo y de trabajo (por ejemplo, contratos de corta duración), los cuales repercutían negativamente en la calidad de los puestos de trabajo. Las industrias química y farmacéutica en Europa Occidental eran un caso ilustrativo. Los vendedores habían sido despedidos o cedidos a otras empresas como consecuencia de la externalización, lo cual había tenido efectos negativos en la calidad de los puestos de trabajo y en el trabajo decente, que merecían particular atención. En algunos países de Asia, por ejemplo, se habían creado muchos puestos de trabajo en las industrias química y farmacéutica, pero preocupaban los derechos de los trabajadores y las condiciones de trabajo. Esto exigía acuerdos marco internacionales (AMI) o acuerdos marco mundiales (AMM) entre las diferentes partes con respecto a los nuevos procesos necesarios para hacer frente a las situaciones emergentes.
10. El portavoz del Grupo de los Empleadores señaló que era importante examinar el contexto de las industrias química y farmacéutica para identificar si las tendencias existentes eran distintivas a raíz de la reestructuración o de la crisis financiera. Si bien no podían proporcionarse datos exactos sobre los cambios observados, podían examinarse algunas estrategias encaminadas a abordar las consecuencias negativas de la reestructuración. La reestructuración era necesaria para asegurar la competitividad de las empresas. Las industrias química y farmacéutica habían experimentado una reestructuración bajo la influencia de diversos factores, tales como las innovaciones tecnológicas, los recortes de plantilla debido a unos procesos y tecnologías de producción obsoletos, la externalización, cambios demográficos y el envejecimiento de la fuerza de trabajo. Asimismo, se preveía que la fuerza de trabajo experimentara otros cambios debido al creciente número de migrantes con un nivel de educación superior que se incorporaban al mercado de trabajo.

---

En vista del creciente nivel de educación en las industrias, podía preverse que aumentaría el nivel de calificaciones y de formación. A pesar de estos cambios, existían muchas buenas prácticas encaminadas a evitar la pérdida de puestos de trabajo y a apoyar la capacidad para adaptarse a las circunstancias en continua evolución; por ejemplo, nuevas formas de flexibilidad, como la ordenación flexible del tiempo de trabajo y sistemas de remuneración variables. La aplicación de políticas activas del mercado de trabajo también tenía efectos positivos en la empleabilidad y el desarrollo de las calificaciones, facilitando así el acceso de los trabajadores a puestos de trabajo en otras industrias. La aplicación de políticas activas del mercado de trabajo debería ser de una cuestión de interés común, y los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deberían compartir esta responsabilidad. El acuerdo de cooperación en Dinamarca, que comenzó en 1947, era un ejemplo de acuerdo alcanzado por diferentes empresas para adoptar un proceso de diálogo interno con el fin de hacer frente a situaciones de crisis. Las empresas, en particular de gran escala, habían alcanzado un acuerdo sobre planes sociales basados en acuerdos adoptados entre la dirección y los trabajadores para proporcionar a los trabajadores un mayor nivel de formación o una mayor indemnización con el fin de que obtuvieran otros puestos de trabajo.

11. La representante del Gobierno de Panamá, hablando en nombre del Grupo Gubernamental, planteó la cuestión de la necesidad de políticas para abordar el empleo y el desempleo, especialmente con respecto a las empresas multinacionales extranjeras que desplegaban su actividad en un país.
12. El portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló que su Grupo estaba esforzándose por adoptar una posición común, que esperaba fuera aceptable para todas las partes. Expresó su confianza en que los empleadores y los gobiernos establecieran más claramente sus posiciones, reconociendo al mismo tiempo que, en diverso grado, no todos los cambios eran consecuencia de la reestructuración.
13. Un miembro trabajador de Hungría indicó que los problemas que planteaba el proceso de reestructuración podrían variar de una empresa a otra. Por ejemplo, en las empresas más grandes se tendía a los despidos, tendencia que estaba motivada por el temor a perder su ventaja competitiva, y estas medidas no siempre eran aceptables para los trabajadores.
14. Un miembro empleador de Colombia subrayó que las empresas de las industrias química y farmacéutica se habían fusionado y que las empresas más grandes en particular se habían hecho más independientes. Señaló que algunos cambios podrían ser negativos y tener consecuencias en las condiciones de trabajo. Sin embargo, existían muchas buenas prácticas en las que habían tenido lugar cambios relacionados con la responsabilización sin que ello hubiera tenido efectos negativos en las condiciones de trabajo. Expresó su confianza en que los interlocutores sociales entablaran un diálogo para hallar una solución.
15. Un miembro empleador de la República Islámica del Irán señaló que, debido a la llegada de la nueva tecnología, era preciso crear una nueva estructura de diálogo social basada en un nuevo paradigma. Esto debería llevarse a cabo teniendo en cuenta el contexto de una sociedad basada en el conocimiento, dominada por la ciencia y la tecnología.

### ***La aplicación del Pacto Mundial para el Empleo***

16. El portavoz del Grupo de los Empleadores subrayó que el Pacto Mundial para el Empleo ofrecía una serie de opciones de política que los Estados Miembros de la OIT podrían utilizar de manera flexible. La naturaleza de la crisis financiera que tuvo lugar en el mundo de 2008 a 2009 era diferente de la crisis actual, por lo que se requerían unas medidas diferentes de las adoptadas entonces. Asimismo, algunas partes del Pacto Mundial para el Empleo ya no eran pertinentes. Por lo tanto, era preciso que los gobiernos, los empleadores

---

y los trabajadores de las industrias química y farmacéutica emprendieran iniciativas conjuntas. También se debería prestar atención a la educación y la formación profesional para recuperar la competitividad, por ejemplo, en lo que respecta a la promoción de la productividad, actividades de control de la calidad, y la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo. El orador puso énfasis en el importante papel que desempeñaba el diálogo social, y concluyó señalando que el Pacto Mundial para el Empleo había tenido efectos positivos en dichos cambios y que muchas empresas habían adoptado tales medidas para superar la crisis.

- 17.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores afirmó que los trabajadores habían acogido con agrado el Pacto Mundial para el Empleo cuando se difundió en 2009. Éste mostraba que la acción tripartita podía ser productiva y positiva. Muchos instrumentos contemplados en el Pacto Mundial para el Empleo se aplicaban satisfactoriamente, y el orador añadió que, con frecuencia, se habían aplicado cuando existía el diálogo tripartito institucionalizado. Por ejemplo, en Alemania, las medidas adoptadas habían sido acordadas sobre una base tripartita. Como consecuencia, no había despidos en masa y, en particular, no se adoptaban medidas que pudieran provocar la disminución de la producción. El Pacto Mundial para el Empleo contenía una serie de instrumentos que contribuían a la seguridad del empleo, aunque en algunos casos los trabajadores debían enfrentarse a una reducción de la remuneración y de las horas de trabajo. Para los empleadores, el sistema era más costoso en comparación con una situación en la que los trabajadores hubieran sido despedidos y el gobierno hubiera tenido que invertir en la promoción de puestos de trabajo. Todos estos esfuerzos propiciaban la recuperación económica y en todo el mundo existían abundantes ejemplos de este tipo. El orador señaló que, en los casos en que las medidas adoptadas no habían sido eficaces, por ejemplo, en Europa Central y Oriental, esto se debía, a su juicio, a la inexistencia de un verdadero tripartismo.
- 18.** La representante del Gobierno de Panamá señaló que el Pacto Mundial para el Empleo debería aplicarse a los países en función de sus necesidades. La idea era ayudar a los solicitantes de empleo, lo que podría lograrse mediante la formación de los trabajadores y la reestructuración de las industrias. El diálogo tripartito era un medio apropiado para lograr este objetivo.
- 19.** El portavoz del Grupo de los Empleadores subrayó que el Pacto Mundial para el Empleo ofrecía diversas opciones de política. Estaba dirigido a todos los gobiernos, y no a las empresas a título individual. Los gobiernos habían adoptado muchas de las iniciativas mencionadas en el Pacto Mundial para el Empleo. Lo importante era que estos instrumentos se utilizaran cuando fuera pertinente y oportuno, a nivel de empresa entre los empleadores y los trabajadores. Subrayó que se debería entablar un diálogo amplio.
- 20.** Un observador trabajador formuló una pregunta sobre la declaración realizada por el portavoz del Grupo de los Empleadores acerca de que el Pacto Mundial para el Empleo había sido adoptado por las empresas de la mayoría de los países recurriendo al diálogo social. El orador puntualizó que si bien se habían registrado algunos casos positivos en Europa, el Pacto Mundial para el Empleo no se había aplicado a través del diálogo social en todos los lugares.
- 21.** El portavoz del Grupo de los Empleadores hizo referencia a Dinamarca, y señaló que el diálogo social estaba integrado en el sistema de representación y que el Gobierno había utilizado este mecanismo durante la crisis financiera mundial. Indicó que incumbía a cada país determinar, de manera voluntaria, la conveniencia de recurrir al diálogo social.
- 22.** Un miembro empleador de Colombia señaló que 237 empresas eran miembros de su organización de empleadores. La mayoría de estas empresas habían indicado constantemente que aplicaban el Pacto Mundial para el Empleo, y 28 de ellas tenían una actividad comercial farmacéutica.

- 
23. Un miembro empleador de Panamá dijo que su país promovía la aplicación general del Pacto Mundial para el Empleo en todas las industrias y sectores de los servicios, incluidas las industrias química y farmacéutica.
  24. La representante del Gobierno de Panamá afirmó que su país estaba aplicando políticas de formación pertinentes para atender las necesidades como parte de la aplicación del Pacto Mundial para el Empleo. Éste se aplicaba en vista de la prioridad que revestía la creación de puestos de trabajo.
  25. Un miembro trabajador de los Estados Unidos señaló que en la industria química sólo existía el diálogo tripartito, el cual, en su mayor parte, tenía lugar en el contexto de la negociación colectiva en su país. Además, muchos empleadores no conocían el Pacto Mundial para el Empleo, pero su sindicato lo había presentado en el proceso de negociación colectiva con miras a su aplicación en las industrias química y farmacéutica en los Estados Unidos.
  26. El portavoz del Grupo de los Empleadores indicó que el Pacto Mundial para el Empleo ofrecía diversas opciones de política para que los Estados Miembros de la OIT las utilizaran de una manera flexible. Dijo que el Pacto Mundial para el Empleo había sido pertinente en plena crisis económica, pero que ya no lo era debido a que la naturaleza de la crisis había cambiado considerablemente desde su adopción. Además, no se aplicaba a la crisis del déficit fiscal. En los últimos años, las industrias química y farmacéutica habían emprendido iniciativas en los planos local, regional y nacional para afrontar las consecuencias de la crisis económica mundial, a través de la mejora de la educación y la formación profesional para los trabajadores en las industrias, y para aumentar la competitividad de las industrias en su conjunto.

***Competencias, calificaciones, formación profesional y educación que propicien el desarrollo sostenible de las industrias química y farmacéutica***

27. El portavoz del Grupo de los Empleadores señaló que su Grupo consideraba que existía una relación entre la formación y la captación de trabajadores más jóvenes. Las industrias química y farmacéutica se caracterizaban por sus altas tecnologías y por unos procesos complejos. Los futuros cambios en las industrias afectarían a la necesidad de unos trabajadores competentes y calificados. Las industrias necesitaban a unos trabajadores instruidos y debidamente calificados en el plano profesional. Esta combinación de competencias explicaba que la formación en las industrias química y farmacéutica fuera una cuestión tan compleja. El diálogo social era importante para atender la demanda de mano de obra de las industrias, y la cooperación era de vital importancia para los esfuerzos encaminados a mejorar los programas educativos y de formación profesional.
28. El portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló que la educación y la formación profesional eran importantes para la supervivencia de las industrias química y farmacéutica. Podrían considerarse una inversión en el futuro. Indicó que la consecuencia de la falta de educación y de formación sería la falta de personal instruido. El diálogo social se practicaba en muchos países, pero existían algunos problemas. Dijo que la formación y la educación deberían considerarse inversiones laborales, y no sólo inversiones humanas. La formación podría ayudar a los trabajadores a evolucionar dentro de la industria. Muchos empleadores habían comenzado a externalizar la formación en lugar de impartir formación en el empleo, que era una estrategia para reducir costos y transferirlos a la sociedad. Sin embargo, estos costos no deberían imponerse a la sociedad; por el contrario, deberían ser asumidos por las industrias. Señaló que era importante proporcionar a los jóvenes perspectivas de trabajo en las fábricas. Era necesario invertir en la fuerza de trabajo y en unos trabajadores instruidos, ya que las industrias se estaban

---

reestructurando como consecuencia de la globalización. Era fundamental impartir formación durante el tiempo de trabajo remunerado, y no fuera del tiempo de trabajo como sucedía en algunos casos. Los trabajadores tampoco deberían perder su remuneración cuando se impartía la formación. Reconoció que el envejecimiento de la población constituía un problema para las industrias, en particular entre los trabajadores más calificados. Era un problema que debía resolverse y que estaba estrechamente vinculado con la necesidad de atraer a trabajadores jóvenes. Además, la sostenibilidad era un factor importante para que las industrias resultaran atractivas para los trabajadores, inclusive tomar medidas para luchar contra la imagen peligrosa de las industrias, lo que disuadía a los trabajadores de incorporarse a ellas o de permanecer en las mismas.

- 29.** La representante del Gobierno de Panamá señaló que el Grupo Gubernamental estaba de acuerdo en la necesidad de actualizar las calificaciones anteriores y posteriores a la graduación. Asimismo, también era importante mejorar las calificaciones de aquellos que ya se encontraban en el mercado de trabajo. Dijo que los programas educativos y de formación profesional debían examinarse para garantizar la actualización de las calificaciones de los recursos humanos.
- 30.** Un miembro empleador de Colombia indicó que debería prestarse particular atención a la mejor identificación de las tecnologías. No se informaba debidamente a los jóvenes, lo cual explicaba que fuera difícil captar su interés por las carreras técnicas en las industrias química y farmacéutica. Además, la experiencia de Asia y América Latina había sido diferente. En Asia, los gobiernos se centraban en los estudios técnicos y científicos que eran necesarios, mientras que en América Latina se ponía énfasis en los estudios sociales. Era importante identificar claramente los niveles de educación necesarios en cada empresa, no sólo a nivel directivo y ejecutivo, sino a todos los niveles.
- 31.** Un miembro empleador del Pakistán indicó que los empleadores contribuían al desarrollo de las competencias mediante asociaciones establecidas en las industrias química y farmacéutica. Para colmar las diferencias de conocimientos, a nivel de empresa, indicó que los empleadores ofrecían formación en el empleo durante tres, seis o 12 meses. Las grandes empresas químicas contribuían en mayor medida que las pequeñas al programa de formación en el empleo.
- 32.** Un miembro empleador de Panamá indicó que la tasa de desempleo en su país era inferior al 5 por ciento, pero que la mayoría de los jóvenes recibían formación para actividades que no eran necesarias en el lugar de trabajo, lo que conducía a un desfase entre la demanda y la oferta de trabajo. Aunque los programas educativos debían ser dirigidos por los gobiernos, el sector privado también debía desplegar esfuerzos para que se conocieran las calificaciones y la formación necesarias. Dijo que, en Panamá, tendría lugar una conferencia anual sobre la educación y la economía, con el fin de examinar las calificaciones necesarias para incorporarse al mercado de trabajo, no exclusivamente para las industrias química y farmacéutica, sino para toda la economía.
- 33.** Un miembro empleador de Alemania señaló que en su país, en los 24 últimos años, había habido un consejo bipartito específico para cada sector responsable de la formación a nivel nacional, que prestaba asesoramiento sobre la educación básica y el perfeccionamiento de la formación que podían ofrecerse a los trabajadores en las industrias. Mencionó que la formación debería ser una responsabilidad conjunta de los trabajadores y empleadores en interés de ambas partes. Por su parte, los gobiernos deberían asegurar que se brindaran oportunidades. Además, los empleadores no debían ser los únicos en asumir la responsabilidad de la formación.
- 34.** Un miembro trabajador de los Estados Unidos señaló que era preciso impartir formación considerable sobre seguridad y salud en el trabajo, al igual que en todo el ámbito de la química ecológica. El orador señaló que en el decenio siguiente, o en los dos decenios

---

siguientes, la industria experimentaría un cambio radical, lo que exigiría impartir abundante educación y formación a todos los niveles. Muchos productos nuevos se encontraban ahora en línea, y la formación era de vital importancia. Tanto la innovación tecnológica como la industria sostenible exigirían más formación y educación en materia de seguridad y salud en el trabajo. El orador respaldó su declaración dando el ejemplo de una fábrica de los Estados Unidos que contaba exclusivamente con trabajadores poco calificados para la realización de actividades peligrosas al fabricar combustible nuclear; éste era claramente un caso en el que urgía impartir formación. También mencionó que, con frecuencia, los trabajadores se enfrentaban a una escasez de mano de obra, pero no podían dedicar más tiempo a la formación. Pidió a los gobiernos que tomaran medidas para que la formación y educación en materia de seguridad y salud en el trabajo se impusieran como un requisito, y para que velaran por que esto se llevara a cabo mediante asociaciones comerciales en las industrias.

35. Un miembro trabajador del Japón declaró que era fundamental que las industrias y los países fueran competitivos a nivel mundial. Estaban surgiendo nuevos productos que conllevaban determinados riesgos, por lo que era importante proporcionar información, competencias y formación para la utilización de estos productos. Era igualmente importante asegurar que la formación profesional se llevara a cabo de manera concienzuda.
36. Un miembro trabajador de Bélgica señaló que la Reunión podría estar de acuerdo en que los empleadores tenían una responsabilidad, los Estados debían desempeñar un papel en la formación, y los sindicatos tenían que recurrir a la formación como parte de su estrategia de negociación colectiva. Las universidades también tenían un papel que desempeñar y existían muchos programas conjuntos de formación. Las necesidades en materia de formación evolucionaban constantemente, y la responsabilidad de impartir formación y educación básicas incumbía al Estado, mientras que la responsabilidad de la formación a largo plazo recaía en los interlocutores sociales. Existían ejemplos de buenas y malas prácticas en diferentes países. Indicó asimismo que contratar a jóvenes en las fábricas constituía una buena práctica.

### ***Atraer a los trabajadores jóvenes y a las trabajadoras a las industrias química y farmacéutica***

37. El portavoz del Grupo de los Trabajadores subrayó la importancia que revestían las condiciones de trabajo y un entorno laboral seguro para atraer a más trabajadores a las industrias química y farmacéutica. Mejorar las condiciones de trabajo, y la seguridad y la salud en el trabajo, no sólo era fundamental para atraer a mujeres y jóvenes al sector, sino para todos los trabajadores de las industrias. En vista del escaso número de mujeres que trabajaban en las industrias, era importante introducir un cambio cultural a nivel de empresa, para que se tomaran medidas contra las prácticas administrativas que desacreditaban a las mujeres. Además, era necesario ofrecer perspectivas profesionales a las mujeres para que éstas ocuparan más cargos directivos. A este respecto, se debían tomar medidas; en primer lugar, debía conciliarse de manera adecuada la vida privada con la profesional y, en segundo lugar, era necesario examinar la cuestión de la igualdad de género, en relación con el tipo de trabajo que las mujeres realizaban, y con las oportunidades que se les brindaban para su promoción profesional y en relación con la misma. Aún quedaba mucho camino que recorrer para garantizar a las mujeres la igualdad de acceso a determinados puestos de trabajo. Pidió que hubiera una tolerancia cero en lo que respecta al acoso sexual y señaló que había una necesidad común de notificar dichos abusos en vista de que esta cuestión seguía suscitando preocupación en muchos países. También indicó que era necesario crear instalaciones para el cuidado de los hijos con el fin de promover las oportunidades de empleo para las mujeres.



- 
- 38.** El portavoz del Grupo de los Empleadores señaló que, a pesar de la reciente recesión económica, se brindaba a los jóvenes grandes oportunidades para progresar en su carrera. Esto obedecía a que las industrias química y farmacéutica habían desplegado grandes esfuerzos para conservar a sus profesionales jóvenes. La cuestión de la educación básica era necesaria, y los gobiernos y empleadores de todo el mundo debían mancomunar esfuerzos con el fin de alentar a los jóvenes a adquirir una educación técnica y científica. También era necesario tender puentes entre la industria y la educación. El papel del diálogo social era importante en el ámbito político, al concienciar al público en general sobre el papel que desempeñaban las industrias química y farmacéutica en el éxito económico de un país, en particular teniendo en cuenta que este sector era con frecuencia más capaz de hacer frente a la recesión económica que otras industrias. Por este motivo, la educación científica debería considerarse una inversión. Concluyó destacando la importancia que revestían unas condiciones de trabajo decentes y atractivas, como un tiempo de trabajo corto y el equilibrio entre la vida laboral y privada. El aprendizaje permanente era indispensable, en particular porque permitiría a los trabajadores adaptarse a las necesidades en continua evolución de las empresas.
- 39.** La representante del Gobierno de Panamá dijo que la igualdad de oportunidades para las mujeres en los puestos de trabajo técnicos, profesionales y directivos era de vital importancia, incluidas cuestiones como unas prestaciones atractivas por vacaciones y una mejor remuneración.
- 40.** Una observadora trabajadora señaló que, para los trabajadores, sería importante que las empresas formularan declaraciones sobre la igualdad de oportunidades, cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo, y cuestiones relativas a la igualdad de remuneración, que eran fundamentales para las trabajadoras. También hizo referencia a la escasez de calificaciones en las industrias, por lo que era necesario impartir educación y formación adecuadas a los jóvenes. Pidió que hubiera una tolerancia cero con respecto a todo tipo de intimidación y acoso en el lugar de trabajo.
- 41.** Un miembro trabajador de España subrayó la importancia que revestía la seguridad del trabajo al realizar esfuerzos para que el sector resultara atractivo. La seguridad del empleo del personal calificado no se había tenido en cuenta en los procesos de reestructuración. Además, subrayó la pertinencia de las descripciones de los puestos de trabajo y señaló que unos contratos de formación, como formación en el empleo, serían beneficiosos para ambas partes. También se debería tomar nota de la importancia que tenían unos convenios colectivos apropiados. La igualdad de género era una cuestión fundamental, y la igualdad de oportunidades debería ser más específica y equilibrada. Con el fin de atraer a jóvenes, sería importante conservar el equilibrio entre la vida privada y laboral. Por último, hizo referencia a una consejo tripartito nacional en su país y a los métodos empleados para promover las opiniones de los jóvenes.
- 42.** Un miembro trabajador de los Estados Unidos dijo que había un problema de confianza con respecto a las cuestiones de seguridad y la salud en el trabajo y a las cuestiones medioambientales relacionadas con la industria química. Hizo referencia a un accidente mortal que había tenido lugar en Bhopal (la India) y a la importancia que revestía la seguridad de los biberones y botellas de plástico para los menores, y subrayó que estos motivos de preocupación minaban la confianza de las personas en la industria, y deberían abordarse para que la industria resultara atractiva para los jóvenes.
- 43.** Un miembro empleador de Alemania subrayó que, para atraer a jóvenes, las industrias química y farmacéutica debían crear puestos de trabajo atractivos, teniendo en cuenta sus necesidades, al igual que la conciliación entre la vida laboral y familiar. Las necesidades vocacionales y profesionales deberían identificarse claramente. Con respecto a las mujeres, era sumamente importante ofrecerles una igualdad de oportunidades, promover su

---

participación, brindarles oportunidades para su desarrollo profesional, y ofrecerles ayuda para ello.

44. Un miembro empleador de Colombia subrayó que los empleadores de su país se enfrentaban a la cuestión de la manipulación de sustancias peligrosas en la industria farmacéutica. Señaló que ésta era uno de los sectores más regulados del mundo. Una forma de aumentar el atractivo de las industrias era garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Con el fin de atraer a estudiantes a este sector, la industria tenía que especificar claramente que aplicaba buenas prácticas de fabricación y que éstas eran reconocidas en todo el mundo.
45. Un miembro empleador del Pakistán señaló que las industrias química y farmacéutica eran la primera opción en lo que respecta al empleo, ya que ofrecían mejores salarios y más incentivos. Para los jóvenes, existían salas de esparcimiento, gimnasios y salas de computadoras que podían utilizar en su tiempo libre. Estas industrias ofrecían unas mejores condiciones de trabajo, tenían debidamente en cuenta la seguridad y la salud en el trabajo, y aplicaban las mejores normas. En ellas trabajaban un alto porcentaje de mujeres, que constituían más del 50 por ciento, a las cuales se garantizaba un equilibrio entre la vida privada y laboral y no se les discriminaba por motivos de género. Los trabajadores tenían motivos de peso para querer trabajar en estas industrias y se sentían orgullosos de ello, porque consideraban que producían medicamentos de gran calidad que marcaban una diferencia en la vida de las personas. El orador concluyó afirmando que se necesitaban esfuerzos concertados para atraer a jóvenes con más energía y prometerles perspectivas profesionales.

### ***Desafíos y oportunidades que plantean el trabajo en régimen de subcontratación y el trabajo a través de agencias en las industrias química y farmacéutica***

46. El miembro trabajador del Japón expresó su agradecimiento por la solidaridad mostrada con su país tras el terremoto y maremoto que tuvieron lugar en Tohoku en 2011 y que causaron grandes daños y víctimas. Señaló que el terremoto había creado lazos entre las personas («kizuna» en japonés). Expresó su confianza en que los participantes en la Reunión pudieran ampliar sus lazos y ser capaces de abordar juntos las cuestiones a las que se enfrentaban.
47. El portavoz del Grupo de los Empleadores indicó que, en vista del alto nivel de educación y de las calificaciones específicas que requerían las industrias química y farmacéutica, se recurría en menor medida al trabajo en régimen de subcontratación y a través de agencias que en otros sectores de la economía. El trabajo en régimen de subcontratación y a través de agencias solía estar justificado por la estacionalidad de la producción de determinados productos químicos, o de proyectos de tiempo limitado que requerían empleo flexible y temporal. Era evidente que la utilización del trabajo en régimen de subcontratación y a través de agencias era menor cuando la legislación sobre el mercado de trabajo o las leyes laborales preveían unas modalidades de trabajo más flexible. Los interlocutores sociales debían aunar esfuerzos para determinar un marco apropiado y modalidades de trabajo en régimen de subcontratación y a través de agencias, teniendo en cuenta los intereses de los trabajadores y de los empleadores. Los motivos por los que se recurría al trabajo en régimen de subcontratación y a través de agencias podían ser, entre otros, consideraciones sociales, y estas modalidades de trabajo podían tener efectos positivos en la creación de empleo para aquellos que vivían en regiones económicamente desfavorecidas, inclusive en zonas alejadas. Asimismo, cada vez era más necesario asegurar unas condiciones de trabajo más flexibles para los trabajadores de plantilla permanentes, ya que se imponía cada vez más la necesidad de sustituir a estos trabajadores por trabajadores temporales en

---

determinados períodos. Esto constituía otro motivo para recurrir con más frecuencia al trabajo en régimen de subcontratación y a través de agencias.

- 48.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló que la utilización del trabajo en régimen de subcontratación y a través de agencias suscitaba una gran preocupación. Puso de relieve que ningún país quedaba exento en el debate, y que este tema se abordaba con frecuencia en la negociación colectiva. La situación del trabajo precario o temporal era conocida en todo el mundo. Según las estimaciones, el 60 por ciento de los trabajadores trabajaban con estas condiciones de empleo. Subrayó que otros sectores dependían en mayor grado del trabajo temporal. Estuvo de acuerdo con la declaración del portavoz del Grupo de los Empleadores acerca de que, en el sector, el trabajo temporal no podía evitarse por completo a causa de las actividades estacionales. Sin embargo, también hizo referencia a la dependencia de las empresas que subcontrataban a terceros en las cuales la situación de los trabajadores era diferente, y señaló que era inaceptable contratar a trabajadores temporales simplemente para poder ofrecer unas condiciones de trabajo menos favorables. En algunos casos, los trabajadores temporales no gozaban de las mismas condiciones que los trabajadores de plantilla. Por ejemplo, se pagaba menos a los trabajadores aun cuando existiera un convenio colectivo sectorial y, cada vez más, había limitaciones vinculadas al trabajo temporal. En algunos casos, los trabajadores desempeñaban sus funciones durante años como trabajadores provisionales más allá del período de prueba, antes de ser contratados como trabajadores permanentes. El orador señaló que el Grupo de los Trabajadores apoyaba el empleo sostenible, que estaba en consonancia con el desarrollo sostenible de las empresas. Era preciso ofrecer unas condiciones de trabajo decente a los trabajadores temporales, y la discusión debería formar parte del diálogo social. Concluyó diciendo que los interlocutores sociales tendrían que tratar de elaborar un marco que no eliminara el trabajo temporal, pero que asegurara qué condiciones se aplicaban.
- 49.** El representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, hablando en nombre del Grupo Gubernamental, dijo que esta cuestión se había abordado en el Foro de diálogo mundial sobre el papel de las agencias de empleo privadas en la promoción del trabajo decente y la mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo en los sectores de los servicios privados, Ginebra (18-19 de octubre de 2011). Señaló que el objetivo era garantizar el cumplimiento del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181). Con frecuencia, el principio del Convenio estaba representado en la legislación nacional y las disposiciones estaban contempladas en la misma, aun cuando el Convenio no hubiera sido ratificado por el país. El trabajo temporal no significaba que las condiciones de trabajo fueran precarias ni que se violara la legislación nacional. Sin embargo, se debería asegurar que no tenía lugar ninguna victimización en el lugar de trabajo y que los sindicatos podían desempeñar su papel. En los casos en que tal vez no hubiera oportunidades de empleo permanente en el sector, las agencias de empleo privadas podrían contribuir en términos de flexibilidad del empleo. Concluyó señalando que las agencias de empleo privadas que cumplían la ley podrían ser una ventaja, y que una mayor flexibilidad sería ideal, pero nunca a expensas de los derechos de los trabajadores.
- 50.** Un observador trabajador señaló que las agencias de empleo privadas tenían que respetar las leyes nacionales. Mencionó que su Grupo apoyaba y promovía las leyes nacionales. El trabajo a través de agencias debería estar bien regulado en lugar de excluirse, ya que el sector no era malo en general. También señaló que la ratificación del Convenio num. 181 era fundamental para brindar protección a los trabajadores en régimen de subcontratación.
- 51.** El miembro trabajador de Sudáfrica expresó la posición de un sindicato sudafricano con respecto al tema del trabajo a través de agencias. Afirmó que el trabajo por medio de agencias era una de las formas más rápidas de hacer negocio y que se trataba de una forma de explotación que perpetuaba la esclavitud moderna. Como sindicatos, no podían proteger a los trabajadores cedidos por agencias, y afirmó que era injusto sustituir el trabajo permanente por el trabajo temporal. La posición de su organización en Sudáfrica era no

---

respaldar ninguna noción o concepto de trabajo a través de agencias o en régimen de subcontratación. Asimismo, el trabajo por medio de agencias no debería negociarse, como había propuesto el orador anterior, y declaró que esta modalidad de trabajo debería prohibirse.

52. Un miembro empleador preguntó al miembro trabajador de Sudáfrica si era mejor prohibir las agencias de empleo privadas y contar en realidad con un sector más o menos formal que existiría en cualquier caso sin regulaciones, o si era mejor aprobar leyes para combatir la impunidad.
53. El miembro trabajador de Bélgica dijo que el trabajo en régimen de subcontratación adoptaba diversas formas. En su país, el trabajo temporal planteaba problemas con frecuencia. Sin embargo, la subcontratación era aceptable en algunas ocasiones, por ejemplo, en los casos en que existía un plazo corto y se realizaba una tarea específica. El problema que se planteaba era que los plazos para el trabajo de mantenimiento eran cada vez más cortos. Muchos de los problemas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo surgían en el proceso de producción durante el trabajo en régimen de subcontratación, ya que los trabajadores no conocían los riesgos que existían en las industrias. En realidad, la subcontratación no era igual que hacía algunos años. Existían muchas grandes empresas que habían firmado contratos con empresas químicas y se hacía trabajar en exceso a los subcontratistas. También planteaba grandes problemas la subcontratación relacionada con las necesidades en materia de formación, y por este motivo era preciso elaborar un marco con el fin de evitar problemas. Además, se producían con frecuencia accidentes relacionados con el trabajo temporal. Tras la crisis, la mayor parte del trabajo en el sector del plástico era realizado por trabajadores temporales, y la tasa de accidentes había aumentado un 50 por ciento. Añadió que la mayoría de los trabajadores temporales y subcontratistas no habían tenido la oportunidad de recibir formación, y subrayó la necesidad de tomar precauciones en el momento de la contratación. Si el objetivo era buscar a personas motivadas en este sector, era preciso tomar precauciones con respecto al trabajo temporal y la subcontratación.
54. El miembro trabajador de España declaró que, en su país, las agencias de empleo privadas ofrecían puestos de trabajo para los trabajadores tanto calificados como no calificados. Los trabajadores compartían la preocupación de los empleadores acerca de que estos trabajadores no se beneficiaran de los convenios colectivos concluidos en las industrias química y farmacéutica, y era importante asegurar que las condiciones de trabajo se respetaran de conformidad con los convenios colectivos. Cuando los empleadores hablaban de trabajar con agencias de empleo privadas, debían asegurarse de que lo hacían correctamente. Debían redoblar los esfuerzos para regular las condiciones de trabajo en las industrias, en las cuales los trabajadores se enfrentaban a la subcontratación y se producían accidentes mortales debido a la falta de formación. La subcontratación era un tema que debía abordarse por medio del diálogo tripartito. El trabajo a través de agencias también tenía aspectos positivos, y mencionó el caso de una empresa petrolera española en la que un acuerdo de subcontratación tenía un acuerdo marco, con un comité intercontractual que estaba en contacto con los trabajadores. Este acuerdo significaba que existía un vínculo entre los trabajadores de la empresa y los empleadores, lo cual era útil. El orador concluyó que la idea, desde una perspectiva sindical, era proteger a los trabajadores y asegurarse de que todos los trabajadores gozaran de las mismas condiciones.
55. El miembro trabajador de Sudáfrica declaró que sus preocupaciones estaban más relacionadas con el concepto del trabajo a través de agencias que con su aplicación. Subrayó que había que distinguir entre ambos conceptos. Añadió que Sudáfrica estaba aprobando una legislación para abordar el trabajo a través de agencias.
56. El miembro empleador de Panamá dijo que no toda la externalización suponía una liberalización de las relaciones laborales, y describió que, en el caso de su país, las

---

empresas recurrían a externalización para optimizar sus actividades y no evitar las relaciones con los sindicatos o los acuerdos con los trabajadores. La externalización se utilizaba en los casos en que la empresa no tenía una especialización. Añadió que podría ser una responsabilidad vinculante de conformidad con la legislación establecida en su país.

- 57.** El miembro trabajador de la Federación de Rusia indicó que, en relación con el tema del trabajo en régimen de subcontratación y a través de agencias en las industrias química y farmacéutica, eran los trabajadores los que encaraban los retos, mientras que las oportunidades las aprovechaban únicamente los empleadores. Los empleadores también se beneficiaban de la flexibilidad, pero ésta era una condición que podría afectar negativamente al trabajador. En la Federación de Rusia y la Comunidad de Estados Independientes (CEI), desde el punto de vista de los trabajadores, no había experiencias positivas o de buenas prácticas con respecto al trabajo en régimen de subcontratación o a través de agencias, o al menos su Grupo no tenía noticia de ellas. Asimismo, en esas condiciones, no podrían recurrir a formas atípicas de empleo. En los países de la CEI, habían acordado imponer leyes para restringir las formas atípicas de empleo, incluido el trabajo a través de agencias. En lo tocante a la industria química, en su sindicato, los efectos del trabajo en régimen de subcontratación y a través de agencias habían sido negativos. Por ejemplo, hacía algunos años, una empresa química había modificado su modo de proceder, y el 40 por ciento de los puestos de trabajo se habían ocupado recurriendo a agencias de empleo privadas, por lo que los trabajadores habían tenido que firmar nuevos contratos de empleo a cambio de una remuneración de un 30 por ciento inferior a la percibida hasta entonces, y muchos habían obtenido contratos a corto plazo. Los empleadores no se habían responsabilizado de ninguno de esos cambios porque los trabajadores ya no formaban parte de su fuerza de trabajo. En la actualidad, en la Federación de Rusia, no sólo se estaban examinando los salarios, sino también las prestaciones sociales recibidas por los trabajadores, dado que el 40 por ciento de los trabajadores se veían excluidos de dichas prestaciones sociales porque trabajaban para agencias, no recibían formación de ningún tipo antes de realizar su trabajo, y muchos de ellos eran trabajadores temporales. Estos problemas se habían agravado debido a la inexistencia de acuerdos que brindaran protección a estos trabajadores, y los empleadores aprovechaban la flexibilidad que les ofrecían los contratos y las agencias, que tenían efectos positivos para ellos. Muchos trabajadores cedidos por agencias o en régimen de subcontratación debían pagar su propio seguro de salud. Se debería prohibir esta forma de trabajo por vía legislativa, con el fin de limitar la utilización del trabajo en régimen de subcontratación en las industrias química y farmacéutica.
- 58.** El miembro trabajador del Brasil señaló que los problemas de la subcontratación en muchos países eran similares, y que esta modalidad de empleo estaba aumentando la precariedad de las condiciones de trabajo, fundamentalmente en los lugares de trabajo peligrosos. Existían muchos casos en los que los trabajadores viajaban y trabajaban juntos sin un convenio colectivo. También mencionó que los trabajadores estaban promoviendo el diálogo tripartito para elaborar una legislación que contemplara las cuestiones de la subcontratación y determinara qué puestos de trabajo no podrían externalizarse y cuáles no.
- 59.** El miembro trabajador de la India señaló que la situación de los trabajadores en régimen de subcontratación en su país era similar a la de sus homólogos en otros países. Si embargo, en la India esta situación era peor, debido a su gran población y a su desempleo a gran escala. En su país, la legislación vigente relativa a los trabajadores en régimen de subcontratación no se aplicaba debidamente a causa de la falta de cooperación del Gobierno. Muchos de los puestos de trabajo en las empresas químicas eran peligrosos y requerían un alto nivel de competencias, así como una fuerza de trabajo técnica y calificada. Asimismo, los trabajadores tenían un contrato de trabajo inseguro, y tanto la formación como las condiciones de seguridad y salud en el trabajo eran insuficientes. El

---

orador señaló asimismo que los trabajadores en régimen de subcontratación deberían recibir los mismos salarios y prestaciones que los que percibirían si fueran directamente contratados por los establecimientos para los cuales trabajaban.

60. El representante trabajador de Francia dijo que, dadas las condiciones de la economía mundial, muchas empresas multinacionales estaban optando por la subcontratación como una forma de externalizar los riesgos. Uno de los problemas eran los salarios más bajos que percibían los trabajadores cuando trabajaban en estas condiciones, por lo que deberían examinarse las restricciones que podrían adoptarse para recurrir a la subcontratación.
61. El miembro trabajador de los Estados Unidos dijo que los principios sobre los cuales deberían alcanzar un acuerdo todos los grupos eran el Programa de Trabajo Decente de la OIT, el cual se había creado sobre la base de un consenso tripartito que afirmaba los derechos fundamentales de los trabajadores, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y unas buenas condiciones de trabajo. En el mercado de trabajo prevalecían dos tipos de subcontratación. Uno estaba relacionado con los puestos de trabajo de corto plazo, denominados «rotaciones» en la industria química, que se consideraban fundamentalmente legítimos desde la perspectiva de los trabajadores. El otro era la subcontratación de trabajo diario y rutinario, que podía conducir a unas condiciones peligrosas en el lugar de trabajo. Hizo referencia a una explosión que había tenido lugar en una fábrica petroquímica como consecuencia de la subcontratación de un trabajo realizado de manera rutinaria. Señaló que el trabajo rutinario debería ser realizado por trabajadores remunerados y contratados directamente por el empleador. Asimismo, a los trabajadores en régimen de subcontratación se les debería ofrecer la misma remuneración, seguridad y condiciones de trabajo que a otros trabajadores de plantilla.
62. El portavoz del Grupo de los Trabajadores dijo que la situación de la subcontratación variaba de un país a otro, y que era difícil formular observaciones en estos casos tan diversos. Asimismo, era imposible establecer una distinción entre los ejemplos proporcionados por el miembro trabajador de los Estados Unidos, ya que no conocían el contexto de los eventos. La seguridad y la salud en el trabajo y las condiciones de trabajo eran importantes, y estas cuestiones estaban perfectamente reguladas en las industrias química y farmacéutica; todas las empresas debían regirse por las normas y cumplirlas. Señaló que el orden del día de la Reunión se había concebido con el fin de examinar los desafíos y oportunidades que planteaban el trabajo en régimen de subcontratación y a través de agencias, y no los trabajadores temporales cedidos por agencias en las industrias química y farmacéutica.

***El diálogo social para promover un entorno que propicie unas mejores relaciones laborales durante la reestructuración en las industrias química y farmacéutica***

63. El portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló que la participación de los trabajadores en el diálogo social era de vital importancia. Añadió que todas las partes interesadas debían intervenir, y que el personal directivo debía reconocer a los trabajadores del mismo modo que los empleadores debían reconocer a los sindicatos. El diálogo social se entablaba desde el primer momento en cualquier discusión, y todas las personas debían participar en él desde el principio. Otra condición para el éxito del diálogo social era que el tema tratado estuviera claramente definido, y el orador precisó que esta Reunión estaba examinando un tema muy concreto, por lo que propiciaba un interesante debate. El diálogo social debía ser voluntario y no forzoso, y debía respetar los principios y normas de la OIT. La siguiente condición del diálogo social era el derecho de los participantes a defender su propio punto de vista, mostrando al mismo tiempo flexibilidad al escuchar las opiniones de terceros. Explicó que sólo se podría tomar una decisión tras conocer las opiniones de todos los

---

participantes. Añadió que la experiencia de todos los oradores tenía el mismo valor y, lo que era más importante, que era necesario realizar un seguimiento de las decisiones adoptadas. Asimismo, la evaluación de los progresos era tan importante como el proceso propiamente dicho, y la última condición era que las discusiones no deberían limitarse.

- 64.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores también hizo referencia a ejemplos prácticos de diálogo social en tiempos de reestructuración. Con el fin de asegurar la eficacia del diálogo social, todas las partes debían estar presentes. Además, los interlocutores sociales no sólo debían participar en la discusión, sino también en la toma de decisiones estratégicas. Debería proporcionarse información ilimitada y sin restricciones a los trabajadores. Los ejemplos de buenas prácticas mostraban que la decisión no debería tomarse hasta haberse proporcionado toda la información disponible. Asimismo, la competencia debía ser un elemento que ayudara a los interlocutores sociales a mejorar la discusión. El orador subrayó la importancia que revestía realizar un seguimiento de las decisiones adoptadas, y añadió que el trabajo decente siempre debía promoverse recurriendo al diálogo social.
- 65.** El portavoz del Grupo de los Empleadores comentó que los empleadores compartían las opiniones del portavoz del Grupo de los Trabajadores, y expresó su voluntad de añadir más elementos sobre el diálogo social en tiempos de reestructuración. En esta Reunión, debía mostrarse respeto por las diferentes culturas y valores nacionales, por lo que no deberían imponerse universalmente determinados sistemas o prácticas. La reestructuración y el cambio de las organizaciones empresariales eran un proceso económico recurrente en las industrias química y farmacéutica, que podría ser forjado por el diálogo social en sus diferentes formas. En mayo de 2009, la Declaración conjunta sobre la crisis económica mundial adoptada por los interlocutores sociales europeos de la industria química (el Grupo Europeo de Empresarios Químicos (ECEG) y la Federación Europea de Trabajadores de la Minería, la Química y la Energía (EMCEF)) definía varios puntos para desarrollar buenas prácticas orientadas al diálogo social en caso de reestructuración. Algunos de estos puntos podrían servir como punto de partida para el diálogo social a nivel mundial. Entre estos puntos figuraban fomentar la confianza dentro de las empresas y los emplazamientos, lo que significaba aunar esfuerzos de manera constructiva, examinar posibles marcos hipotéticos para la gestión del cambio, fomentar la confianza entre los interlocutores sociales, y comunicar y proporcionar información de una manera regular y oportuna. Asimismo, el aprendizaje permanente, la aplicación de programas de formación encaminados a preparar a los trabajadores para el desempeño de sus nuevas tareas, la utilización de recursos financieros para invertir en empleabilidad, la colaboración con las instituciones locales y la organización de mercados de trabajo internos, y el respeto de la experiencia y las relaciones laborales nacionales también podrían ser elementos particularmente importantes que deberían examinarse en tiempos de reestructuración. La declaración seguía siendo válida para el futuro.
- 66.** La representante del Gobierno de Panamá subrayó la importancia del diálogo social bilateral y sectorial, y señaló que los gobiernos debían actuar como mediadores con el fin de obtener unos mejores resultados.
- 67.** Un miembro trabajador de Alemania dijo que el diálogo europeo en la industria química era ejemplar, y que podría ser analizado por el resto de Europa y hacerse extensivo a escala mundial. En la actualidad, el diálogo europeo estaba firmemente establecido y anclado en la labor de los interlocutores sociales, y aceptado por la Comisión Europea. El proceso de diálogo social en la creación del sistema denominado REACH (Registro, Evaluación, Autorización y Restricción de Sustancias y Preparados Químicos) era un ejemplo excelente. Los trabajadores y sindicatos también cooperaban entre sí recurriendo al diálogo, lo cual ayudaba a que REACH fuera más factible de lo previsto y aceptable para la industria, y a que fuera financiado; esto permitía que se realizaran progresos técnicos. Además, el diálogo social tenía un impacto positivo en las empresas químicas y los trabajadores propiamente dichos. Con respecto al aprendizaje permanente, los

---

interlocutores sociales europeos habían concluido un acuerdo que establecía unos requisitos mínimos para las calificaciones en carreras específicas.

68. Respondiendo a la declaración formulada por un miembro trabajador de Alemania, el portavoz del Grupo de los Empleadores indicó que el acuerdo había tenido un gran éxito a nivel europeo, y señaló las diferencias que existían en términos de diálogo social a nivel mundial y europeo. Era importante ser consciente de que los sistemas establecidos en otras regiones y empresas eran muy diferentes, y de que no podía imponerse el sistema de diálogo social europeo al resto del mundo. El éxito de la experiencia europea con respecto al diálogo social podría servir de inspiración a otros países, y puso de relieve que en Europa existía un sistema formal específico, lo cual no era el caso a nivel mundial. El diálogo social era más eficaz si se entablaba y tenía efectos a nivel de empresa, es decir, cerca de aquellos que participaban en el mismo. Por lo tanto, debería iniciarse en las empresas, entre los trabajadores y los empleadores. Añadió que la declaración formulada por el portavoz del Grupo de los Trabajadores era útil, ya que mostraba el éxito que podían tener las mejores prácticas en materia de diálogo social.
69. El portavoz del Grupo de los Trabajadores aclaró su declaración anterior relativa a la flexibilidad en el contexto del diálogo social, y subrayó la necesidad de que todas las partes cedieran, de modo que se alcanzara una conclusión de manera conjunta. En relación con la observación formulada por el portavoz del Grupo de los Empleadores, reconoció que existían buenas prácticas en materia de diálogo social que variaban entre los diversos países y regiones. Además, las mejores prácticas en este ámbito nunca se imponían, sino que se llevaban a cabo en consonancia con principios acertados y de buena fe. Señaló que las mejores prácticas debían respetarse, subrayó la necesidad de tomar precauciones al utilizar la palabra «impuestas» y dijo que las mejores prácticas eran una responsabilidad que incumbía a todas las partes.
70. Un miembro trabajador de Alemania puntualizó que su declaración anterior no suponía que la experiencia europea pudiera aplicarse directamente a otros casos u otras regiones, y que su aplicación no era obligatoria en absoluto.
71. Un miembro empleador de Alemania dijo que en Europa existían muchos ejemplos destacados de diálogo social. Sin embargo, muchos de ellos hacían referencia a situaciones y condiciones específicas en Europa, y no podrían utilizarse como ejemplos óptimos en otras regiones. Señaló que existían ámbitos en los que era indudable que otros países no podrían aprender de Europa. Expresó su acuerdo en que el diálogo social debía tener lugar en el momento oportuno y señaló que, a tal efecto, debía tener un propósito adecuado y que debía proporcionarse la información necesaria a los trabajadores. Asimismo, se debería decidir en cada caso particular la información que debería utilizarse.

***Mejorar la sostenibilidad de las pequeñas y medianas empresas, y ayudar a promover el trabajo decente en las industrias química y farmacéutica mediante el diálogo social***

72. El portavoz del Grupo de los Empleadores dijo que los mismos enfoques del diálogo social eran aplicables a todas las empresas, incluidas las pequeñas y medianas empresas (PYME). Las normas sumamente estrictas en materia de seguridad y salud en el trabajo que existían en las industrias química y farmacéutica se deberían aplicar con independencia del tamaño de la empresa. Además, lograr la sostenibilidad era una prioridad común, por lo que debía proporcionarse a todos los trabajadores información transparente sobre la seguridad y la salud en el trabajo. La seguridad y la salud en el trabajo se veían influidas por la conducta de los trabajadores, y eran fundamentales para crear trabajo decente en la educación y la formación profesional, con el fin de asegurar la empleabilidad de los trabajadores.



- 
73. El portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló que el diálogo social debía ser el mismo para todas las empresas, incluidas las PYME. Añadió que, con frecuencia, el diálogo social brillaba por su ausencia en las PYME, y subrayó la necesidad de reconocer que muchas personas trabajaban en PYME. La falta de representación sindical en las PYME también se traducían en la inexistencia de una negociación colectiva apropiada sobre las cuestiones relativas a los trabajadores. En muchos casos, los convenios colectivos a nivel de empresa que protegían y apoyaban a los trabajadores de las grandes empresas no cubrían a los trabajadores de las pequeñas empresas. Las PYME eran una parte importante de las industrias química y farmacéutica; sus trabajadores debían gozar de unas condiciones de trabajo apropiadas y se debería promover el trabajo decente. A este respecto, los interlocutores sociales también tenían la responsabilidad de crear redes para garantizar los mismos niveles de seguridad y salud en el trabajo a todos los trabajadores de las industrias.
74. El miembro trabajador de los Estados Unidos dijo que la protección de la seguridad y la salud públicas eran la principal cuestión que se planteaba en las industrias química y farmacéutica. Subrayó la necesidad de analizar las causas de los accidentes laborales, así como la importancia de la educación y la formación, el reconocimiento de los peligros y la evaluación de los riesgos.
75. La representante del Gobierno de Panamá señaló que el diálogo social para las PYME era el mejor modo de establecer unas condiciones de trabajo apropiadas y de asegurar la sostenibilidad, inclusive el trabajo decente, el incremento de los salarios, la seguridad y la salud en el trabajo, un entorno seguro y programas de especialización. El diálogo social en las PYME debería tener el mismo enfoque que en las grandes empresas química y farmacéutica.
76. El portavoz del Grupo de los Empleadores dijo que en las PYME se recurría al diálogo. Se trataba de un tipo diferente de diálogo que no podía ser el mismo en todo el mundo. Sin embargo, no significaba necesariamente que el diálogo social fuera menos importante en las PYME.
77. El portavoz del Grupo de los Trabajadores indicó que el diálogo social tenía lugar de diferentes formas, y que si se quería entablar un diálogo en equipos diferentes, era necesario establecer las estructuras y medidas adecuadas. El diálogo social en las PYME tenía un enfoque descendente, y las partes interesadas no intercambiaban opiniones. Dijo que los interlocutores sociales debían asegurarse de que no se amenazaran los derechos de los trabajadores. Aunque el diálogo social se organizaba de manera diferente en diversos países, en vista de la elevada tasa de peligros y accidentes en las industrias química y farmacéutica era preciso establecer al menos unas normas generales para el diálogo en cualquier empresa perteneciente a las industrias química y farmacéutica. Subrayó la necesidad de que existiera una estructura para mejorar la seguridad del empleo, así como la seguridad y la salud en el trabajo. También era importante asegurar que el diálogo tuviera lugar en todos los planos en las industrias química y farmacéutica.
78. La miembro trabajadora de Indonesia dijo que, en algunas ocasiones, los miembros sindicales eran considerados enemigos, en lugar de socios, en las industrias química y farmacéutica. Las posiciones de los trabajadores eran muy débiles en las empresas. Dijo que debían desplegarse esfuerzos para fortalecer las posiciones de los trabajadores con el fin de mejorar el diálogo.

### ***Futuras actividades de la OIT***

79. El portavoz del Grupo de los Trabajadores hizo referencia a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, al Pacto Mundial para el Empleo de la OIT, a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas

---

multinacionales y la política social de la OIT, y a la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Señaló que estos instrumentos podrían utilizarse para promover el diálogo social, pero que era importante que los interlocutores sociales supieran de qué trataban y cómo debían aplicarlos. También hizo referencia a la falta de representación adecuada para los trabajadores, la ausencia de mecanismos de diálogo social, y la falta de diálogo social propiamente dicho que se observaba en todo el mundo. Indicó que debían establecerse programas de creación de capacidad para los trabajadores con el fin de asegurar que el diálogo social tenía lugar en todas partes.

- 80.** El portavoz del Grupo de los Empleadores dijo que la OIT era muy activa a nivel mundial y cooperaba con los tres interlocutores sociales. También existían muchos ejemplos a todos los niveles de buenas relaciones entre los trabajadores y los empleadores. Asimismo, los interlocutores sociales de la industria a escala mundial ya aunaban esfuerzos. El orador señaló que la declaración titulada «Inicio del diálogo social mundial en la industria química» (Declaración de Ginebra), adoptada en Ginebra el 26 de mayo de 2011 entre la Comisión Internacional de Relaciones Laborales de Empleadores de la Industria Química (LRC) y la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM), había sido una iniciativa encaminada a mejorar el diálogo social en las industrias química y farmacéutica. La OIT podría capitalizar y fortalecer estas buenas relaciones. También era importante que la OIT prestara atención a diferentes países, ya que no podía concebirse una solución única válida para todos. Podría centrarse en atribuir competencias a los interlocutores sociales de las industrias química y farmacéutica para que concibieran y aplicaran sus propias ideas conjuntas sobre cómo llevar a cabo el diálogo social.
- 81.** La representante del Gobierno de Panamá señaló que el Grupo Gubernamental consideraba que reuniones tripartitas como la que estaba celebrándose eran una de las mejores formas de asegurar el diálogo social. Sin embargo, debían repetirse para garantizar un seguimiento apropiado con respecto a las industrias química y farmacéutica. También señaló que se debía conceder prioridad a ciertas cuestiones, como la seguridad y la salud en el trabajo, la difusión y el intercambio de buenas prácticas, y la facilitación del intercambio de buenas prácticas entre diversos países, con el fin de mejorar la situación.

## **Examen y adopción del proyecto de conclusiones por la Reunión**

- 82.** El Grupo de Trabajo sobre las Conclusiones sometió su proyecto de conclusiones a la Reunión en su octava sesión.
- 83.** En la misma sesión, la Reunión adoptó unánimemente el proyecto de conclusiones.

Ginebra, 27 de octubre de 2011

*(Firmado)* S. Fox  
Presidenta

---

## Conclusiones sobre la promoción del diálogo social sobre la reestructuración y sus efectos en el empleo en las industrias química y farmacéutica

La Reunión tripartita para la promoción del diálogo social sobre la reestructuración y sus efectos en el empleo en las industrias química y farmacéutica,

Congregada en Ginebra del 24 al 27 de octubre de 2011,

Adopta con fecha veintisiete de octubre de 2011 las siguientes conclusiones:

### Consideraciones generales

1. El diálogo social entre los representantes de los trabajadores<sup>1</sup> y los empleadores es un medio valioso para gestionar el proceso de reestructuración en las industrias química y farmacéutica, contribuyendo así a obtener unos resultados equitativos para todas las partes interesadas, ya sea a escala mundial, regional, nacional o de empresa. Dicho diálogo debería tener lugar en la fase más temprana posible de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, según proceda. Los gobiernos pueden apoyar el diálogo social al proporcionar unos entornos y mecanismos jurídicos y reguladores propicios de conformidad con los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, los cuales permiten que los interlocutores sociales entablen un diálogo eficaz.

### Los efectos en el empleo de la reestructuración en las industrias química y farmacéutica

2. Las industrias química y farmacéutica tienen ante sí tanto retos como oportunidades relacionados con la reestructuración. Los desequilibrios mundiales en la oferta y la demanda de mano de obra plantean dificultades adicionales. En algunos países, las innovaciones tecnológicas han conducido a una caída del empleo, mientras que el cambio demográfico, en particular el envejecimiento de la población, y las crecientes migraciones laborales, se han traducido en una caída de la oferta de mano de obra. Además, existe un creciente desajuste entre las necesidades en materia de calificaciones a nivel sectorial y la oferta de calificaciones en los países, ya que algunos países han invertido más que otros en educación y en formación para la adquisición de competencias. La reestructuración en los sectores químico y farmacéutico no debería afectar a los principios y derechos en el trabajo tal y como se definen en la Declaración de la OIT de 1998<sup>2</sup>. Asimismo, se prevé que las

<sup>1</sup> En todo el texto, la expresión «representantes de los trabajadores» hace referencia al artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), que reza como sigue:

A los efectos de este Convenio, la expresión representantes de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

- a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos, o
- b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

<sup>2</sup> Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

---

industrias química y farmacéutica experimentarán cambios ulteriores al aumentar su contribución al desarrollo sostenible. El diálogo social es un medio importante para ayudar a las industrias a prepararse para esos cambios.

## **La aplicación del Pacto Mundial para el Empleo**

3. Los mandantes tripartitos de la OIT están convencidos de que el Pacto Mundial para el Empleo, adoptado unánimemente por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009, proporciona un marco positivo basado en el diálogo social para la concepción y aplicación de medidas locales, nacionales o regionales destinadas a ayudar a las industrias química y farmacéutica de los Estados Miembros a recuperarse de las crisis económicas y financieras mundiales, y debería proponerse y tenerse en cuenta en los procesos de reestructuración. En pos de este objetivo, los empleadores y los trabajadores deberían centrarse en el trabajo decente<sup>3</sup>, y reforzar la competitividad y la empleabilidad de los trabajadores. Asimismo, dichos esfuerzos deberían abordar las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo.

## **Competencias, calificaciones, formación profesional y educación que propicien el desarrollo sostenible de las industrias química y farmacéutica**

4. La escasez de trabajadores con las competencias científicas, técnicas y de producción que requieren las industrias química y farmacéutica representa un gran desafío que exige una inversión mayor y permanente en educación y formación profesional para garantizar la futura sostenibilidad.
5. Los gobiernos y los interlocutores sociales tienen una responsabilidad común al asegurar la disponibilidad de recursos y la concepción y aplicación de programas para mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores con objeto de apoyar la viabilidad permanente de las industrias. El diálogo social, teniendo en cuenta la legislación y la práctica identificadas en diferentes países, debería desempeñar un papel fundamental en la identificación y el fomento de los resultados de la educación y la formación profesional que armonicen lo mejor posible los intereses de las industrias, sus trabajadores y la sociedad en su conjunto.

## **Atraer a los trabajadores jóvenes y a las trabajadoras a las industrias química y farmacéutica**

6. Con objeto de promover el trabajo decente, apoyar la competitividad y contribuir al rendimiento y a la imagen de las industrias química y farmacéutica, los interlocutores sociales y los gobiernos deberían seguir trabajando en ámbitos como el equilibrio entre la

<sup>3</sup> El trabajo decente es un concepto amplio, consagrado en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Fue enunciado por el Director General en 1999 como «oportunidades para que tanto los hombres como las mujeres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humanas». El Programa de Trabajo Decente abarca cuatro objetivos estratégicos, y la igualdad de género es un objetivo transversal: Creación de puestos de trabajo, garantía de los derechos en el trabajo, extensión de la protección social y promoción del diálogo social. Los cuatro objetivos estratégicos son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. La falta de promoción de cualquiera de ellos menoscaba el logro de los demás.

---

vida laboral y la vida privada, la igualdad de género, y la salud y la seguridad. Además, los gobiernos y los interlocutores sociales deberían aunar esfuerzos para proporcionar una educación de calidad, un aprendizaje para toda la vida y formación profesional, ofreciendo así unas mejores oportunidades de desarrollo profesional de tal modo que las industrias resulten más atractivas tanto para las mujeres como para los hombres. Esta medida aumenta asimismo el atractivo de las industrias para los trabajadores jóvenes.

### **Desafíos y oportunidades que plantean el trabajo en régimen de subcontratación y el trabajo a través de agencias en las industrias química y farmacéutica**

7. En los casos en que se impone la necesidad de utilizar el trabajo en régimen de subcontratación y el trabajo a través de agencias, las empresas químicas y farmacéuticas deberían asegurarse en todo momento de que la legislación y las buenas prácticas nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo se apliquen a esta categoría de trabajadores, de conformidad con los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT y con normas internacionales del trabajo pertinentes. Los trabajadores en régimen de subcontratación y los cedidos por agencias deberían gozar de los mismos derechos fundamentales en el trabajo que los trabajadores contratados directamente por la empresa.

### **El diálogo social para promover un entorno que propicie unas mejores relaciones laborales durante la reestructuración en las industrias química y farmacéutica**

8. El diálogo social desempeña un papel fundamental en el logro de unos procesos de reestructuración satisfactorios en las industrias química y farmacéutica. Para ser eficaz a este respecto, dicho diálogo debería:
  - ser oportuno, es decir, entablarse en la fase más temprana posible;
  - basarse en una relación de respeto mutuo en el contexto de unas buenas relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, así como con sus respectivas organizaciones, y llevarse a cabo en un espíritu de cooperación y de buena fe;
  - considerar y tratar los posibles marcos de reestructuración y sus respectivas consecuencias para el personal directivo y la fuerza de trabajo;
  - basarse en un intercambio de opiniones completo y constructivo;
  - basarse en toda la información pertinente compartida en la fase más temprana posible por el personal directivo con los trabajadores y sus representantes, y
  - fomentar la participación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores y, según proceda, de las entidades gubernamentales pertinentes.
9. Un buen diálogo social en el contexto de la reestructuración requiere asimismo que el programa y el contenido del proceso se definan claramente previa consulta con los empleadores, los trabajadores y sus representantes. Para que el diálogo sea eficaz, debe estar de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y con los principios y las normas de la OIT pertinentes. Las buenas prácticas en materia de diálogo social que existen en algunos países proporcionan modelos valiosos que se podrían documentar y difundir con el fin de proporcionar información a los interlocutores sociales sectoriales en otros países.

- 
10. Entre otros objetivos, el diálogo social relacionado con la reestructuración debería tener por objeto mejorar las oportunidades de empleo con unas condiciones de trabajo decente, así como la empleabilidad de los trabajadores a través de mayores inversiones en educación, formación profesional y aprendizaje para toda la vida para todos los trabajadores, tratando de aumentar asimismo la competitividad de las empresas en las industrias.
  11. La reunión tomó nota de un acuerdo bilateral, y lo acogió con interés, titulado «Inicio del diálogo social en la industria química (Declaración de Ginebra)», adoptado en Ginebra el 26 de mayo de 2011 entre la Comisión Internacional de Relaciones Laborales de Empleadores de la Industria Química y la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM). La Declaración de Ginebra no es vinculante para los gobiernos.

### **Mejorar la sostenibilidad de las pequeñas y medianas empresas, y ayudar a promover el trabajo decente en las industrias química y farmacéutica mediante el diálogo social**

12. El trabajo decente, tal como lo define la OIT, es tan pertinente para las pequeñas y medianas empresas (PYME) como para cualquier otra empresa en las industrias química y farmacéutica. El diálogo social debería entablarse a los niveles apropiados en las empresas de cualquier tamaño, incluidas las PYME, con el fin de lograr este objetivo en ambas industrias.

### **Futuras actividades de la OIT**

13. Teniendo en cuenta las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en su 310.<sup>a</sup> reunión en marzo de 2011<sup>4</sup> sobre actividades relacionadas con las industrias química y farmacéutica para 2012-2013, se recomiendan las siguientes actividades futuras de la OIT:
  - En colaboración con los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, la OIT debería llevar a cabo actividades y programas para promover, en las industrias química y farmacéutica, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento; la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa; la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, y el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT.

<sup>4</sup> Medidas de la OIT aprobadas por el Consejo de Administración en su 310.<sup>a</sup> reunión en marzo de 2011 (GB.310/STM/1, párrafos 25-26).

#### *Foro de diálogo mundial sobre iniciativas para promover el trabajo decente y productivo en la industria química*

Se propone organizar un foro de diálogo mundial con objeto de examinar iniciativas para promover el trabajo decente y productivo en la industria química. Este foro examinaría iniciativas para fomentar el diálogo social con el fin de mejorar el rendimiento de las industrias química y farmacéutica, en particular de las pequeñas y medianas empresas.

Al aceptarse la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), de la OIT, se podrá examinar cómo promover las iniciativas de responsabilidad social de las empresas y las relaciones con las iniciativas voluntarias emergentes en los planos mundial y nacional en las industrias química y farmacéutica.

- 
- Cuando sea apropiado, y en consulta con los interlocutores sociales y los gobiernos, la OIT debería adoptar medidas de seguimiento y proporcionar estudios detallados al examinar los efectos de la reestructuración y del cambio estructural empresarial en las industrias química y farmacéutica, inclusive la utilización de trabajadores en régimen de subcontratación y de trabajadores cedidos por agencias, así como el empleo de mujeres y de trabajadores jóvenes.
  - La OIT debería aumentar la capacidad de los interlocutores sociales en las industrias, y concebir y poner en práctica las ideas conjuntas y los sistemas personalizados de diálogo social pertinentes a todos los niveles, sobre la base de los principios, convenios y otros instrumentos de la OIT, con el fin de que los interlocutores sociales puedan aunar esfuerzos de una manera constructiva y mantener competitivas sus operaciones. Estas actividades podrían vincularse para apoyar las iniciativas de diálogo social sectorial a nivel mundial.
  - La OIT debería asegurarse de que se lleven a cabo actividades y programas de seguimiento apropiados. En este contexto, la promoción de la ratificación y la aplicación de los convenios pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) y de otros instrumentos, y la difusión y el intercambio de las mejores prácticas y experiencias aprendidas en relación con la SST deberían ser una prioridad.

---

Parte 2

**Otros asuntos**



---

## Discursos de clausura

La Secretaria General expresó su agradecimiento a todos los participantes por su contribución a la discusión y los resultados de la Reunión. La Reunión había reconocido el papel fundamental que desempeñaba el diálogo social, en particular en tiempos de crisis económica mundial, y la oradora subrayó la importancia del diálogo eficaz en la promoción del objetivo de la OIT, a saber, el trabajo decente para todos. La Secretaria General se felicitó de que la Reunión hubiera adoptado una importante conclusión sobre el trabajo en régimen de subcontratación y a través de agencias. Agradeció a la Presidenta su capacidad de liderazgo, y expresó su agradecimiento igualmente a los portavoces de los tres Grupos y a los miembros del Grupo de Trabajo sobre las Conclusiones. La Secretaria General expresó asimismo su gratitud al personal del Departamento de Actividades Sectoriales, en particular a la Secretaria de Actas y al Secretario Ejecutivo.

El portavoz del Grupo de los Trabajadores felicitó a todos los participantes por haber adoptado el proyecto de Conclusiones y expresó su agradecimiento a la Oficina por haber organizado la Reunión. Subrayó el papel que desempeñaba la OIT en la promoción del trabajo decente para todos. Añadió que la Reunión había examinado todos los elementos del Programa de Trabajo Decente. Agradeció que la Reunión hubiera analizado una amplia gama de cuestiones en relación con la reestructuración en las industrias química y farmacéutica. Subrayó que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores tenían una responsabilidad común al aplicar las conclusiones en las industrias química y farmacéutica. Dijo que la Reunión había sido un ejemplo excelente de diálogo social y subrayó la importancia del diálogo al aplicar las conclusiones.

El portavoz del Grupo de los Empleadores expresó su agradecimiento a la Presidenta, la Secretaria General, el Secretario Ejecutivo, la Secretaria de Actas y todo el personal del Departamento de Actividades Sectoriales, así como a los intérpretes. Señaló que su Grupo estaba satisfecho con las conclusiones de la Reunión. Expresó su particular agradecimiento al Secretario Ejecutivo por su excelente informe y dotes de redacción, que le habían permitido redactar un proyecto de conclusiones justas y neutrales. Señaló que, históricamente, en las industrias química y farmacéutica se había recurrido el diálogo social para obtener unos resultados productivos. Subrayó la vital importancia del diálogo social al tratar las cuestiones laborales, y precisó que la Reunión era un buen ejemplo de este diálogo. Expresó asimismo su agradecimiento a sus colegas del Grupo de los Empleadores, del Grupo de los Trabajadores y del Grupo Gubernamental por su apoyo y cooperación.

La Presidenta del Grupo Gubernamental expresó su agradecimiento a la OIT por haber organizado la Reunión. La Reunión había establecido metas y había logrado alcanzarlas. Agradeció la cooperación de su Grupo, del Grupo de los Empleadores, y del Grupo de los Trabajadores al adoptar las conclusiones, y señaló que éstas eran el resultado de largas horas de esfuerzos incansables de todos los participantes.

La Presidenta indicó que la labor realizada por la Reunión durante cuatro días había sido productiva. Expresó su agradecimiento a todos aquellos que habían participado en las discusiones por su voluntad de colmar brechas con el fin de alcanzar un consenso. Señaló que la Reunión había sido oportuna, en particular dada la reestructuración que estaban experimentando las industrias química y farmacéutica. La Reunión había conseguido elaborar un plan de acción para encarar los desafíos que se planteaban en las industrias. La Presidenta expresó su agradecimiento a la Mesa de la Reunión, al Grupo de los Trabajadores y al Grupo de los Empleadores, y a la Oficina, por todos sus esfuerzos encaminados a preparar y organizar la Reunión. Señaló que su misión era informar al Consejo de Administración sobre las conclusiones de la Reunión para cerciorarse de que se realizaran actividades de seguimiento. La Presidenta declaró clausurada con gran éxito la *Reunión tripartita para la promoción del diálogo social sobre la reestructuración y sus efectos en el empleo en las industrias química y farmacéutica*.

---

## **Cuestionario de evaluación**

Durante la Reunión se distribuyó un cuestionario solicitando las opiniones de los participantes sobre varios aspectos de la misma. Sus respuestas y las estadísticas sobre la participación se resumen a continuación.

### 1. ¿Cómo valora la Reunión en lo referente a los puntos siguientes?

|   | 5         | 4     | 3             | 2          | 1               |
|---|-----------|-------|---------------|------------|-----------------|
|   | Excelente | Bueno | Satisfactoria | Deficiente | Insatisfactoria |
| Elección del punto del orden del día (tema de la Reunión) | 2         | 15    | –             | –          | –               |
| Puntos propuestos para la discusión                       | 3         | 13    | 1             | –          | –               |
| Calidad de la discusión                                   | 6         | 9     | 2             | –          | –               |
| Beneficios de la Reunión para el sector                   | 2         | 14    | 1             | –          | –               |
| Conclusiones  | 3         | 12    | 2             | –          | –               |
| Oportunidades para crear redes                            | 6         | 6     | 3             | –          | –               |

### 2. ¿Cómo valora la calidad del informe en los siguientes aspectos?

|   | 5         | 4     | 3             | 2          | 1               |
|---|-----------|-------|---------------|------------|-----------------|
|   | Excelente | Bueno | Satisfactoria | Deficiente | Insatisfactoria |
| Calidad del análisis                    | 6         | 8     | 3             | –          | –               |
| Objetividad                             | 4         | 10    | 3             | –          | –               |
| Amplitud temática                       | 3         | 10    | 4             | –          | –               |
| Presentación y legibilidad              | 5         | 10    | 2             | –          | –               |
| Volumen y pertinencia de la información | 4         | 9     | 4             | –          | –               |

### 3. ¿Qué opina del tiempo dedicado al debate?

|                         | Demasiado | Suficiente | Escaso |
|-------------------------|-----------|------------|--------|
| Discusión del informe   | 3         | 13         | 1      |
| Presentaciones          | 2         | 15         | –      |
| Reuniones de los grupos | 3         | 14         | –      |

### 4. ¿Cómo valora los aspectos prácticos y administrativos (secretaría, servicios de documentación, traducción, interpretación)?

| 5          | 4      | 3              | 2           | 1                |
|------------|--------|----------------|-------------|------------------|
| Excelentes | Buenos | Satisfactorios | Deficientes | Insatisfactorios |
| 11         | 6      | –              | –           | –                |

### 5. ¿Sabía usted que el sector pesquero del Departamento de Actividades Sectoriales dispone de un sitio web que contiene información sobre el sector y las actividades de la OIT relacionadas con el mismo?

Sí 11 No 5

---

**6. En caso afirmativo, ¿cómo valoraría el diseño y contenido del sitio web?**

---

| 5         | 4         | 3     | 2                | 1               |
|-----------|-----------|-------|------------------|-----------------|
| Excelente | Muy bueno | Bueno | Podría mejorarse | Insatisfactorio |
| 1         | 5         | 3     | 2                | –               |

---

**7. ¿Sabía usted que el sitio web del Departamento de Actividades Sectoriales tiene una sección en la que se proporciona información sobre esta Reunión?**

Sí 11                      No 3

**8. Si consultó el sitio web de esta Reunión, ¿descargó alguno de los documentos que estaban disponibles?**

Sí 10                      No 2                      Los vi, pero no los descargué 3

---

**List of Participants**

**Liste des participants**

**Lista de participantes**

---

Chairperson

Président

Presidente

Ms Sarah Fox, Legal Counsel, American Federation of Labor, Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO), Washington, DC, United States.

Members representing Governments  
Membres représentant les gouvernements  
Miembros representantes de los gobiernos

**BRAZIL BRÉSIL BRASIL**

Mr Rafael Souza Campos de Moraes Leme, Permanent Mission of Brazil in Geneva.

**CONGO**

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

M<sup>me</sup> Fernande Mvila, conseillère d'ambassade, Mission permanente du Congo à Genève.

M. Adolphe Ntari, conseiller, coopération du ministre d'Etat, coordonnateur du pôle socioculturel, ministre du Travail et de la Sécurité sociale, Brazzaville.

M. Claude Arsène Amona, conseiller à l'emploi, ministère de l'Enseignement technique, professionnel, de la Formation qualifiante et de l'Emploi, Brazzaville.

M. Jean-François Tchitembo, directeur de la réglementation du travail et des relations professionnelles, Brazzaville.

**EL SALVADOR**

S.E. Sr. Eugenio Arène Guerra, Embajador, Representante Permanente Adjunto, Misión Permanente de El Salvador en Ginebra.

*Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica*

Sra. Hilda Aguilar Moreno, Consejera, Misión Permanente de El Salvador en Ginebra.

**REPUBLIC OF KOREA RÉPUBLIQUE DE CORÉE REPÚBLICA DE COREA**

Mr Jong-Cheol Kim, Labour Attaché, Permanent Mission of the Republic of Korea in Geneva.

**KUWAIT KOWEÏT**

Mr Sultan Hasan Sultan, Engineer, Labour Inspection Department, Ministry of Social Affairs and Labour, Kuwait.

**MALAYSIA MALAISIE MALASIA**

Mr Roslan Bin Bahari, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia in Geneva.

**MOZAMBIQUE**

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Mr Juvenal Arcanjo Dengo, First Secretary, Permanent Mission of Mozambique in Geneva.

---

**NIGERIA NIGÉRIA**

Mr Peter N.U. Ajuzie, Minister/Labour Attaché, Permanent Mission of Nigeria in Geneva.

**PANAMA PANAMÁ**

S.E. Sr. Alberto Navarro Brin, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente de Panamá en Ginebra.

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

Dra. María Teresa Donderis de Carrión, Presidenta de la Comisión de Medicamentos de la Caja de Seguro Social, Panamá.

Sr. Alejandro Mendoza Gantes, Consejero, Misión Permanente de Panamá en Ginebra.

**POLAND POLOGNE POLONIA**

*Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica*

Ms Ewelina Marmulewicz, Attaché, Permanent Mission of Poland in Geneva.

**QATAR**

Mr Ali Al-Khulaifi, Minister Plenipotentiary, Representative of the Ministry of Labour, Permanent Mission of the State of Qatar in Geneva.

**THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA**

Mr Atitaya Nualsri, Minister Counsellor (Labour), Permanent Mission of Thailand in Geneva.

**BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA  
RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA,  
REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

Sr. Carlos Enrique Flores Torres, Consejero/Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela en Ginebra.

**Members representing the Employers**

**Membres représentant les employeurs**

**Miembros representantes de los empleadores**

Mr Anil P. Anand, Committee Member AIOE, Chairperson Jayaman Investments Ltd, Council of Indian Employers, New Delhi, India.

Sr. Rodrigo Arcila Gómez, Director Ejecutivo, Cámara Farmacéutica de la ANDI, Bogotá D.C., Colombia.

Sr. Wagner Brunini, Vicepresidente de Recursos Humanos para América del Sur, BASF S.A. São Paulo, Brasil.

Ms Maureen Derrick, General Manager, Caribbean Pharmaceutical Supplies Ltd, Antigua and Barbuda.

Mr Matthias C. Dipper, Head of Industrial Relations and Social Policies, Human Resources, Darmstadt, Germany.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Mr Lutz Mühl, Managing Director, Social Policies, Social Responsibility, European and International Affairs, Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC), Wiesbaden, Germany.

Mr Anis Ud Dowla, Chairperson, Advanced Chemical Industries Ltd (ACI Group), Dhaka, Bangladesh.

Sr. Juan Gabriel González, Comisión Laboral del CONEP, Consejo Nacional de la Empresa Privada, Panamá.

Mr Ladislav Haiker, HR Director, Deza Co., Valasské Mezirici, Czech Republic.

---

Mr Erik Kjaergaard, Director of Social Affairs, Confederation of Danish Industry (DI), Copenhagen, Denmark.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Mr Pekka Hotti, Technical Adviser, Chemical Industry Federation of Finland, Helsinki, Finland.

Mr Shahid Mustafa Qureshi, Legal Corporate Affairs, Industrial Relations, Administration and Regulatory Affairs Director, Glaxo SmithKline Pakistan Limited (GSK), Karachi, Pakistan.

Ms Linda Selsager Pedersen, Adviser, Confederation of Danish Industry (DI), Kbh. S, Denmark.

Mr Mosthapa Vand, Founder of Aria University of Science and Sustainability, Aria University of Science and Sustainability, Tehran, Islamic Republic of Iran.

Sra. Cristina Vázquez, Directora Departamento Socio-Laboral, Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE), Madrid, España.

Mr Antonio Vergueiro, Legal Adviser, Confederation of Portuguese Business (CIP), Lisbon, Portugal.

**Additional member representing the Employers**  
**Membre additionnelle représentant les employeurs**  
**Miembro adicional representante de los empleadores**

Ms Hanna Blankemeyer, BAVC European Office, Bundesarbeitgeberverband Chemie EV, Brussels, Belgium.

**Members representing the Workers**  
**Membres représentant les travailleurs**  
**Miembros representantes de los trabajadores**

M. Alfons de Potter, vice-président, CSC bâtiment – industrie & énergie, Bruxelles, Belgique.

Mr Edson Dias Bicalho, General Secretary, Federation of Workers in Chemical and Pharmaceutical Industries (FEQUIMFAR), São Paulo, Brazil.

Ms Evi Krisnawati, Chairperson, Worker Union of PT TAKEDA–FSP FARKES, Jakarta, Indonesia.

Ms Linda McCulloch, National Officer for Chemicals – UNITE, London, United Kingdom.

Mr Simon Mofokeng, General Secretary of CEPPWAWU, Johannesburg, South Africa.

Mr Lars Anders Myhre, Political and International Consultant, IndustriEnergi (IE), Stavanger, Norway.

Mr Tomas Nieber, Head of Department Economic and Industrial Policy, Mining, Chemical and Energy Industrial Union–IG BCE, Hannover, Germany.

M. Christophe Paul Quarez, délégué fédéral, FCE CFDT, Paris, France.

Mr Ghosalkar Ravindra Govind, General Secretary, Chemical Mazdoor Federation of India (CMFI), Mumbai, India.

Sr. Jesús Ribera Rubiés, Responsable de EWC y Multinacionales, Integrante del Presidium i C Ejecutiva EMCEF, Federación de Industrias Textil, Piel, Química y Afines (FITEQA-CCOO), Madrid, España.

Mr Alexander Sitnov, President, Russian Chemical Workers' Union (RCWU), Moscow, Russian Federation.

Mr Tamás Székely, President, Federation of Chemical and Energy Workers (VDSZ), Budapest, Hungary.

Mr Tsutomu Uehara, Assistant Director of Policy Bureau, UI ZENSEN (Federation of Textile, Chemical, Food, Commercial, Service and General Workers' Unions), Tokyo, Japan.

Mr Manfred Warda, General Secretary, International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM), Geneva, Switzerland.

Mr Michael J. Wright, Director of Health, Safety and Environment, United Steelworkers (USW), Pittsburgh, United States.



---

Additional members representing the Workers  
Membres additionnels représentant les travailleurs  
Miembros adicionales representantes de los trabajadores

- Mr. Herman Baele, secrétaire fédéral, Centrale générale FGTB, Bruxelles, Belgique.
- Ms Carol Bruce, Women's Officer, International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM), Geneva, Switzerland.
- Mr Alexander Bulan, Member of Special Commission of Social Partnership, Russian Chemical Workers' Union (RCWU), Moscow, Russian Federation.
- Mr Brian Kohler, Health, Safety and Sustainability Officer, International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM), Geneva, Switzerland.
- Mr Daniel Morel, Federal Delegate for Chemical Industry, Federation of Chemical and Energy (FCE-CFDT), Paris, France.
- Mr Masafumi Naramoto, President, KAROKEN (Council of Chemical Workers' Union Chugai Pharmaceutical Workers' Union), c/o Federation of Daiichi-Sankyo Workers' Union, Tokyo, Japan.
- Mr Kemal Özkan, Director of Industry and Corporate Affairs, International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM), Geneva, Switzerland.
- Mr Norihiro Tokunaga, Assistant General Secretary, Japanese Affiliates Federation-ICEM, Tokyo, Japan.

Representatives of the United Nations, specialized agencies  
and other official international organizations

Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées  
et d'autres organisations internationales officielles

Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados  
y de otras organizaciones internacionales oficiales

Representatives of non-governmental international organizations  
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales  
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

**International Chemical Employers' Labour Relations Committee (LRC)**

**Comité international des relations professionnelles des employeurs de l'industrie chimique**

- Mr Pekka Hotti, Vice-President, International Chemical Employers Labour, Relations Committee (LRC), c/o Chemical Industry Federation of Finland, Helsinki, Finland.
- Mr Lutz Mühl, General Secretary, LRC, Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC), Wiesbaden, Germany.

**International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM)**

**Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie,  
de l'énergie, des mines et des industries diverses**

**Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía,  
Minas e Industrias Diversas**

- Mr Phee Jung-sun, Officer, International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM), Geneva, Switzerland.

---

**European Chemical Employers Group (ECEG)**  
**Groupe européen des employeurs de la chimie**  
**Grupo Europeo de Empresarios Químicos**

Mr Koen Laenens, Vice-Secretary of the Board, Brussels, Belgium.

Dr Andreas Ogrinz, Secretary of the Board, Brussels, Belgium.

**International Organisation of Employers (IOE)**  
**Organisation internationale des employeurs (OIE)**  
**Organización Internacional de Empleadores**

M. Jean Dejardin, conseiller, Genève, Suisse.